



# HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

LGBT+ BİREYLERİN KARIYER UYUMUNA YÖNELİK NİTEL BİR İNCELEME

Esra ÇOHADAR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

*Daha ileriye ... En İyiyeye ...*



# HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

## EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

LGBT+ BİREYLERİN KARIYER UYUMUNA YÖNELİK NİTEL BİR İNCELEME

A QUALITATIVE EXAMINATION OF CAREER ADAPTATION OF LGBT+ INDIVIDUALS

Esra ÇOHADAR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

## Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Esra ÇOHADAR'ın hazırladığı "LGBT+ Bireylerin Kariyer Uyumuna Y¼nelik Nitel Bir İnceleme" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı	Prof. Dr. T¼rkan DOğAN
J¼ri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR
J¼ri Üyesi	Doç. Dr. İbrahim KEKLİK
J¼ri Üyesi	Doç. Dr. Özlem ULAş KILIÇ
J¼ri Üyesi	Dr. Öğretim Üyesi Nazlı B¼řra AKABOZAN KAYABOL

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, Öğretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından 03 / 01 / 2023 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca ..... / ..... / ..... tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

## Öz

Bu araştırmada lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve artı (LGBT+) bireylerin kariyer uyum süreçlerine ilişkin yaşantılarının Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde derinlemesine bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bu araştırmada nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenolojik desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu kartopu örnekleme yoluyla ulaşılan 15 LGBT+ birey oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu ve Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formu kullanılmıştır. Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Kariyer Uyumu Modelinin dört boyutu ve alt boyutları korunarak her boyutun ve alt boyutun altında tema ve kategoriler oluşturulmuştur. Bu bağlamda bulgular; Kariyer Uyumu Modelinin (1) uyuma yönelik hazırbulunuşluk, (2) uyumluluk kaynakları (ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarını içerecek şekilde), (3) uyum sağlama davranışları ve (4) uyuma yönelik sonuçlar boyutları altında toplanmıştır. Toplam 14 tema, 31 kategori ve 100 kod oluşturulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre LGBT+ bireylerin kariyer kararı sürecinde ve kariyer seçeneklerini keşfetmede problemlerle karşılaştıkları görölmektedir. İş arama sürecinde ve çalışma yaşamında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerine dayalı güçlüklerle karşılaştıkları ifade edilmiştir. Araştırmanın sonuçları LGBT+ bireylerin istihdam edilebilirliklerinde, iş dünyasındaki değişikliklerde ve kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları zorlukları yönetebilmeleri ve başa çıkma stratejilerinin anlaşılması noktasında önemlidir. Bulgular literatür kapsamında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

**Anahtar sözcükler:** LGBT+ bireyler, kariyer yapılandırma kuramı, kariyer uyumu modeli, kariyer uyum süreci, fenomenoloji

### **Abstract**

In this study, it is aimed to examine the career adaptation processes of LGBT+ individuals in depth within the framework of Career Construction Theory's career construction model of adaptation. For this purpose, phenomenological research design, one of the qualitative research approaches, was used in this study. The study group consisted of 15 LGBT+ individuals reached through snowball sampling. The Personal Information Form, Semi-Structured Interview Form, and The Future Career Autobiography Form were used to collect the data. The content analysis was employed on data obtained from the interviews. By retaining the four dimensions and sub-dimensions of the model of adaptation, the themes and the categories were created under each dimension and sub-dimension. In this sense, the findings of the career construction model of adaptation were grouped under (1) adaptivity, (2) adaptability (including sub-dimensions of concern, control, curiosity, and confidence), (3) adapting responses, and (4) adaptation results. A total of 14 themes and 31 categories were revealed. According to the findings, it is seen that LGBT+ individuals face problems in the career decision process and exploring career options. It was stated that they faced difficulties related to their gender identity and sexual orientation in the job search process and in their work lives. The results of the research are important in terms of understanding the coping strategies and managing the difficulties faced by LGBT+ individuals in their employability, changes in the business world, and career development. The findings were discussed within the scope of the literature and suggestions were presented.

**Keywords:** LGBT+ individuals, career construction theory, model of adaptation, process of adaptation, phenomenology

## Teşekkür

Tüm süreç boyunca akademik ve kişisel gelişimimi bütüncül olarak destekleyen, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, hep daha iyisini yapabilmem için beni cesaretlendiren, faydalı ve nitelikli bir çalışma ortaya koymaya çalışırken bana sabırla yol gösteren, karşılaştığım her güçlüğü bir öğrenme yaşantısına dönüştüren, yüksek lisans sürecim boyunca birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğum değerli hocam, tez danışmanım Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e bana öğrettiği her şey için ve tezime olan bütün katkıları için çok teşekkür ederim.

Tez savunma sınavımda yer alan, tezimi geliştirmem adına katkılarını sunan ve geribildirimleri ile beni destekleyen değerli hocalarım Prof. Dr. Türkan DOĞAN'a, Doç. Dr. İbrahim KEKLİK'e, Dr. Öğr. Üyesi Nazlı Büşra AKÇABOZAN KAYABOL'a teşekkür ederim. Lisans yıllarımdan itibaren kariyer psikolojik danışmanlığı alanına ilgi duymamda etkili olan ve bu alanda kendimi geliştirmemde bana yol gösteren, kişisel, akademik ve kariyer gelişimimde hep yanımda olan, beni her zaman dinleyen ve öğrettikleriyle yoluma ışık tutan ve birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğum değerli hocam Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ'a bana öğrettiği her şey için ve tez savunma sınavımda yer alarak tezime sunduğu katkılar için teşekkür ederim.

Yaşamımda ve tez sürecim boyunca her zaman sevgisini ve desteğini hissettiğim, bütün heyecanımı, sevinçlerimi, mutluluğumu ve üzüntülerimi paylaşabildiğim, varlıklarıyla kendimi hep şanslı hissettiğim canım dostlarım Dr. Yağmur Beste CANKORUR'a ve Büşra Seyhan KANAT'a teşekkür ederim. Verdiğim her kararda yanımda olan, bana umut aşıl原因an, beni dinleyen, bana hep inanan ve güvenen canım arkadaşlarım, dostlarım ve meslektaşlarım Psikolojik Danışman Başak DÖLEK'e, Psikolojik Danışman Mahmut MANDAL'a, Psikolojik Danışman Ayşen D. KURALAY'a, Psikolojik Danışman Ümit AĞAOĞLU'na ve Uzman Psikolojik Danışman İrem KARLUKAÇ'a teşekkür ederim.

Karşılaştığım tüm zorluklarda farkındalıklar kazanmama ve yoluma devam etmeme destek olan, bana ve araştırmama katkı sağlayan, hep yanımda olduklarını bildiğim canım arkadaşlarım Şilay DİNÇER'e, Naz BALABAN'a, Emel ALKAN'a ve Gülnur YAMAN'a; Hacettepe'de yolumuzun kesiştiği ve iyi ki dediğim, birbirimize öğrettiğimiz her şeyden keyif aldığım canım arkadaşlarım Arş. Gör. Burcu YAPAR'a ve Sıla ARIK'a; bununla birlikte tez savunma sınavımın her anında yanımda olan sevgili arkadaşım Arş. Gör. Ayşegül ÖZSOLAK'a tüm yardımları ve desteği için teşekkür ederim. Karşılaştığım tüm zorluklarda bana destek olduğu için, hayallerime inandığı ve bana güvendiği için, yapmak istediğim her şeyde bana cesaret ve fikir verdiği için, binlerce kilometre uzaktayken bile yanımda olduğu için değerli hocam Arş. Gör. Muharrem KOÇ'a teşekkür ederim.

Araştırma sürecim boyunca katılımcılara ulaşmamda bana yardım eden, motivasyonumu sürdürmemde bana destek olan ve yapacağıma hep inanan sevgili arkadaşlarım Mine KARAAL'a, Ezgi DONBALOĞLU'na, Öznur KILIÇARSLAN'a ve Uzman Psikolojik Danışman Şerife AYHAN'a teşekkür ederim. Bu araştırmayı yürütürken sorularımı içtenlikle yanıtlarak çalışmama destek oldukları için Hacettepe Üniversitesi Kuir Araştırmaları Topluluğu'na ve benimle paylaştıkları tüm kaynaklar için Kaos GL Derneği'ne teşekkür ederim. Çalışmamın duyurusunu yaparak katılımcılara ulaşmama yardım eden kişilere ve bu araştırmaya katılmayı kabul eden, görüşmeler için zaman ayıran, farklı kişilere ulaşmama destek olan katılımcılara teşekkür ederim.

Yüksek lisans ve tez sürecim boyunca bana gösterdikleri tüm yakınlıkları ve sayısız yorgunluk kahvesi için biricik komşularım AKINER ailesine teşekkür ederim. Yıllarca eğitimimi destekleyen, hayal ettiğim şeyleri gerçekleştirme fırsatları yaratan, verdiğim her kararı gerçekleştireceğime inanan, varlıklarına ve desteklerine minnettar olduğum değerli hocalarım Prof. Dr. İlhan EROĞLU'na, Halise EROĞLU'na, Dr. Öğr. Üyesi Nalan KANGAL'a ve Uzm. Dr. Özlem KARATAŞAOĞLU BAYRAM'a; şefkatini, sevgisini, desteğini her zaman hissettiğim ve hep yanımda olduğunu bildiğim canım öğretmenim Aylin ÇERÇİL'e çok teşekkür ederim. Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca geribildirimleriyle beni cesaretlendiren, öğrenme isteğimi ve motivasyonumu destekleyen ve daha fazlasını öğrenmem için beni teşvik eden değerli hocalarım, süpervizörlerim Dr. Öğr. Üyesi Selda KARADENİZ ÖZBEK'e, Dr. Osman ZORBAZ'a, Arş. Gör. Muharrem KOÇ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Özlem HASKAN AVCI'ya teşekkür ederim.

Her zaman kişiliğini örnek aldığım, kocaman kalbiyle, tüm sevgisi ve şefkatiyle hep yanımda olan canım halama bana duyduğu inanç ve güven için, gerçekleştirmek istediğim her hayalimde elimden tuttuğu için, tez sürecim boyunca paylaştığım her şeyi ilgiyle dinlediği için ve bana kattığı her şey için teşekkür ederim. Bu sürecin başından sonuna kadar tüm duygularıma ortak olan ve tüm içtenliğiyle bana destek olan canım kuzenim Murat'a teşekkür ederim. Son olarak anneme, babama ve kardeşime onlardan öğrendiğim her şey için, bana duydukları güven için, bana sundukları maddi ve manevi tüm destekleri için teşekkür ederim.



## İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	x
Şekiller Dizini.....	xi
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	xii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
Problem Cümlesi.....	10
Sayıtlılar.....	11
Sınırlılıklar.....	11
Tanımlar.....	12
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	14
LGBT+ Kimlikler ve Temel Kavramlar.....	14
Kariyer Gelişim Süreçlerine Yönelik Kuramsal ve Kavramsal Temeller.....	25
Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	40
Kariyer Uyumu Modeli.....	50
LGBT+ Bireylerin Kariyer Gelişimlerine Yönelik Araştırmalar.....	55
Bölüm 3 Yöntem.....	62
Araştırma Deseni.....	62
Katılımcılar.....	63
Veri Toplama Araçları.....	67
Veri Toplama Süreci.....	70
Verilerin Analizi.....	72

Araştırmanın İnanıdırıcılığı .....	75
Araştırmanın Aktarılabirliği .....	77
Araştırmanın Tutarlılığı.....	78
Araştırmanın Teyit Edilebilirliği .....	78
Araştırmada Alınan Etik Önlemler .....	79
Araştırmacının Rolü .....	81
Bölüm 4 Bulgular .....	84
Araştırmanın Bulguları .....	85
Bölüm 5 .....	130
Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	130
Araştırmanın Bulgularının Tartışılması.....	130
Uyuma Yönelik Hazırbulunuşluk Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması.....	130
Uyumluluk Kaynakları Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması.....	133
Uyum Sağlama Davranışları Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması.....	153
Uyuma Yönelik Sonuçlar Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması .....	156
Araştırmanın Sonuçları .....	160
Öneriler .....	167
Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	167
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	170
Politika Yapıcılara Öneriler.....	172
Kaynaklar .....	174
EK-A: Kişisel Bilgi Formu .....	cxcvi
EK-B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	cxcvii
EK-C: Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formu .....	cxcix
EK-Ç: Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formu .....	cc
EK-D: Görüşmelerin Yayınlanması İçin Katılımcı İzin Formu.....	cci
EK-E: Araştırma Duyurusu Görseli.....	ccii

EK-F: Online Nitel Araştırma Yöntemleri Eğitimi Katılım Belgesi.....	cciii
EK-G: MAXQDA ile Nitel Veri Analizi Eğitimi Katılım Belgesi .....	cciv
EK-Đ: LGBTİ+ Hakları Eğitici Eğitimi Katılım Belgesi.....	ccv
EK-H: Temalara İlişkin Kod Listesi .....	ccvi
EK-I: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi .....	ccviii
EK-İ: Etik Beyanı .....	ccix
EK-J: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu .....	ccx
EK-K: Thesis/Dissertation Originality Report.....	ccxi
EK-L: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı .....	ccxii

**Tablolar Dizini**

<b>Tablo 1</b> <i>Katılımcıların Demografik Özellikleri</i> .....	64
<b>Tablo 2</b> <i>Katılımcıların Eğitim ve Mesleki Bilgileri</i> .....	65
<b>Tablo 3</b> <i>Verilerin Analizi Sonucu Boyut-Alt Boyut-Tema-Kategori Frekansları</i> .....	84
<b>Tablo 4</b> <i>Uyuma Yönelik Hazırbulunuşluk Boyutuna İlişkin Kategoriler</i> .....	86
<b>Tablo 5</b> <i>İlgi Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler</i> .....	89
<b>Tablo 6</b> <i>Kontrol Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler</i> .....	92
<b>Tablo 7</b> <i>Merak Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler</i> .....	100
<b>Tablo 8</b> <i>Güven Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler</i> .....	107
<b>Tablo 9</b> <i>Uyum Sağlama Davranışları Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler</i> .....	123
<b>Tablo 10</b> <i>Uyuma Yönelik Sonuçlar Boyutuna İlişkin Temalar</i> .....	127

**Şekiller Dizini**

<b>Şekil 1</b> <i>Kariyer Uyum Modeli</i> .....	51
<b>Şekil 2</b> <i>Katılımcıların Yaptıkları İşler</i> .....	66
<b>Şekil 3</b> <i>Nitel Analizlerde İş Akış Şeması</i> .....	77
<b>Şekil 4</b> <i>Katılımcıların Kariyer Alternatifleri Olan Meslekler</i> .....	103
<b>Şekil 5</b> <i>Katılımcıların Kariyer Değerleri</i> .....	106

## **Simgeler ve Kısaltmalar Dizini**

**APA:** American Psychology Association

**LGBT+:** Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel ve + şemsiye terimi

**NCDA:** National Career Development Association

**SBKK:** Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**UNESCO:** United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

## Bölüm 1

### Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmaktadır. Araştırmanın sayıltılarına, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir. Bu bölümden itibaren araştırma boyunca araştırmanın yazarı katılımcıların cinsiyet kimlikleri ve yönelimlerinden (trans, transseksüel, lezbiyen, gey, biseksüel, aseksüel) hareketle LGBT+ kısaltmasını kullanmaktadır. Farklı bir kısaltma kullanımı kaynak gösterilen araştırmaya özgü olarak kullanılmıştır.

### Problem Durumu

Dezavantajlı gruplar; ekonomik durum, cinsiyet, etnik veya dilsel köken, dini veya siyasi durumlar nedeniyle sosyal ve ekonomik olarak entegrasyon şansları diğer gruplara göre daha düşük olan bireyler olarak tanımlanmaktadır (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 1998). Kendi kendine yeterlikleri sınırlı düzeyde olan bu gruplar toplumda çoğunluğun ulaşabildiği ve kullanabildiği sağlık, eğitim, sorumluluk, istihdam, sermaye gibi bireysel ve sistemsel araçlara ulaşmakta zorlanmaktadır (Mayer, 2003). Yirmi birinci yüzyılda küresel bir ekonomi tarafından şekillendirilen ve bilgi teknolojisi tarafından desteklenen postmodern bir dünyada bireyler çeşitli endişelerinin yanında farklı kariyer problemleri ile karşılaşmaktadırlar ve kariyerleri ile ilgili yeni sorular ortaya çıkmaktadır (Savickas, 2020; Savickas, Nota, Rossier, vd., 2009). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2022) verilerine göre Türkiye’de yılın üçüncü çeyreğindeki istihdam oranı %47,5 olarak, iş gücüne katılma oranı %52,8 ve işsizlik oranı %10 olarak açıklanmıştır. İstihdama yönelik açıklamalar incelendiğinde iş gücüne dahil olan ve olmayan nüfus cinsiyete göre kadın ve erkek olarak ikiye ayrılmıştır. Ancak trans şemsiye teriminde yer alan herhangi bir cinsiyet kimliğine ilişkin veri bulunmamaktadır. Bununla birlikte cinsel yönelime ilişkin herhangi bir veriye de ulaşılmamıştır.

Türkiye, geleneksel ve modern değer yargılarının birbiriyle iç içe olduğu karma bir toplumsal yapıya sahiptir (Kağıtçıbaşı, 1994). Bununla birlikte köyden kente nüfus

hareketinin yoğun olması, etnik ve dinsel açıdan heterojen bir nüfusa sahip olması ve gelir dağılımının etkisi çeşitli dezavantajlı grupların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (MARKA, 2011). Türkiye’de dezavantajlı grupların bazılarının engelli bireyler, yabancı uyruklu bireyler, yoksul bireyler, etnik kökenleri ve dini inançları farklı olan bireyler olduğu söylenebilir. LGBT+ bireylerin durumu incelendiğinde ise dünya genelinde LGBT+ bireylerin varlığı kabul edilmeye başlansa da Türkiye’de birçok kurum tarafından cinsel yönelime ilişkin demografik verilerin resmi olarak kaydı alınmamaktadır (Meydan, 2020a). Türkiye’de ataerkil devlet rejimi ailenin oluşumunu heteroseksüellik temelinde şekillendirdiği için LGBT+ bireyler görünmez kalma ya da cinsiyet kimliklerini ve cinsel yönelimlerini gizleme durumunda kalabilmektedirler (Eslen Ziya ve Koç, 2016).

Türkiye’de özel ve kamu sektöründe lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların durumu araştırmalarına (Kaos GL, 2021a, 2021b) göre kamuda görev yapan bireylerin yalnızca %4,1’i işe alım sürecinde cinsel yönelimleri açısından açık olduğunu beyan ederken, özel sektör çalışanlarında bu oran %10,3 olarak ifade edilmiştir. Her iki raporda da bireylerin çalıştıkları kurumda ayrımcılık, nefret söylemi, ön yargı gibi tepkilere maruz kaldıkları ve bunun sonucunda kaygı, öfke, stres, mutsuzluk, umutsuzluk, çalışılan kuruma ait hissedememe ve tükenmişlik sendromu yaşadıkları belirtilmiştir. Kurumların çoğunda LGBT+ çalışanları gerek ayrımcılığın olumsuz sonuçlarından koruyacak gerek ihtiyaçlarına cevap verecek prosedürlerin ve uygulamaların bulunmadığı veya uygulanmadığı görülmektedir (Kaos GL, 2021a, 2021b).

İlgili literatür incelendiğinde ve iş yaşamına yönelik istatistikler göz önünde bulundurulduğunda, LGBT+ bireylerin çevresel pek çok kariyer engeli ve güçlüğü ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Öte yandan, mevcut literatürün lezbiyen, gey, biseksüel bireylerin kariyer süreçlerinde kariyer ilgi alanları, kariyer değerleri ve beceriler gibi kişisel faktörlerden ziyade çevresel faktörlere odaklandığı görülmektedir (Chung, 1995). Başlıca kariyer gelişimi kuramlarının önerdiği gibi kişisel ve çevresel faktörler kariyer gelişiminde etkileşimli bir rol oynamaktadır (Chung, 1995). Buna karşın LGBT+ bireylerin teorik ve pratik kariyer sorunlarına odaklanan ilgili literatür son derece sınırlı kalmaktadır. Ötekileştirilmiş



bir grup olarak kariyer gelişimleri ayrımcılıktan, olumsuz klişeleştirmelerden ve yasal korumaların olmamasından etkilenmektedir (Lyons, Prince ve Brenner, 2020). Dolayısıyla bu alandaki sınırlı araştırma nedeniyle uzmanlar LGBTQ+ popülasyonunu kariyer gelişimlerinde desteklemek için yeterli araç ve kaynaktan yoksundurlar (Yoon, Morgan ve May, 2022).

LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinde, kariyer kararı verme süreçlerinde, kariyer seçeneklerini keşfetmelerinde, istihdam edilebilirliklerinde, istihdamda karşılaştıkları güçlükleri anlama ve yönetebilmelerinde ve etkili başa çıkma stratejileri geliştirebilmelerinde kariyer uyum süreçlerinin incelenmesi ve anlaşılmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Bu ihtiyaç, LGBT+ bireylerin etkili başa çıkma stratejileri geliştirmeyi öğrenmeleri gerektiği, çeşitli araştırmalarla da (Griffin, 1992; Pope, 1996) desteklenmektedir. Bu noktada, Kariyer Yapılandırma Kuramının kariyer gelişimi ile ilgili temel kavramı olan kariyer uyumu bireylerin kariyerlerini nasıl yapılandıkları ve yönettikleri ile ilgilidir. Kariyer uyum süreci birbiriyle ilişkili dört aşamadan oluşmaktadır. Bu dört boyut uyuma yönelik hazırbuluşluk, uyumluluk kaynakları (kariyer uyum yetenekleri), uyum sağlama davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar olarak ifade edilmiştir (Savickas, 2013).

Modelin ilk boyutu olan *uyuma yönelik hazırbuluşluk* kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmalarının getirdiği beklenmedik ve karmaşık problemleri uygun biçimde karşılamaya istekli ve hazır olmaya yönelik kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Hirschi, Herrmann ve Keller, 2015; Savickas, 2005). İkinci boyut olan *uyumluluk kaynakları* (kariyer uyum yetenekleri) kariyer görevleri, kariyer geçişleri ve travmalarla başa çıkmada kullanılan öz düzenleme kapasiteleridir. Uyumluluk kaynakları *ilgi* (ör., gelecekle ilgili olma ve geleceğe yönelmeye ilişkin beceriler), *kontrol* (ör., kariyer geleceği üzerinde kontrolün kimin elinde olduğuna yönelik değerlendirmeler ve bu doğrultuda kariyer kararlılığına yönelik beceriler), *merak* (ör., kendini tanımaya ve eğitsel/kariyer seçeneklerini keşfetmeye yönelik beceriler) ve *güven* (ör., kariyer gelişimi boyunca karşılaşılan güçlüklerin üstesinden gelmeye yönelik beceriler) olarak ifade edilen psikososyal yapılardır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Modelin üçüncü boyutu olan *uyum sağlama davranışları* (ör., kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki yetkinlik, kariyer keşfi ve kariyer planlama) değişen koşullara hitap eden uyarlanabilir davranışlar geliştirmeyi ifade etmektedir (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Son olarak modelin dördüncü boyutu olan *uyuma yönelik sonuçlar* uyum sağlama davranışlarının (iş doyumu, okul doyumu, iş bulma ve istihdam edilme, terfi alma, gelir, kariyer bağlılığı, pozitif duygulanım gibi olumlu veya iş doyumsuzluğu, düşük kariyer bağlılığı, işi bırakma niyeti, iş stresi, negatif duygulanım gibi olumsuz) sonuçlarını ifade etmektedir (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017). Bu dört boyutun birbiriyle ilişkisini açıklayan Kariyer Uyumu Modeli (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) çeşitli araştırmalar ile (Hirschi, Herrmann ve Keller, 2015; Johnston, 2018; Kara, Orum-Çattık ve Eryılmaz, 2021; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2020; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017) test edilmiş ve boyutlar arasındaki ilişkiler doğrulanmıştır.

Bu araştırmada LGBT+ bireylerin Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde kariyer gelişim görevlerini karşılamaya istekli ve hazır olmalarına, kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş dünyasındaki beklenmedik değişimler karşısında psikososyal kaynaklara sahip olmalarına, değişim karşısında kariyer gerekliliklerini yerine getirebilmelerine ve değişimin getirdiği sonuçlara uyum sağlayabilmelerine yönelik yaşantılarının derinlemesine bir şekilde incelenmesi ve modelin her boyutuna ilişkin bulguların bütünsel bir biçimde literatüre kazandırılması amaçlanmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Kariyer araştırmacılarının eşcinsel bireylerin kariyer gelişimi hakkında sorular formüle ederken mevcut cinsel kimlik gelişimi modellerini dikkate almayı yararlı bulabilecekleri ifade edilmiştir (Longborg ve Phillips, 1996). Kariyer kararlarının genellikle geç ergenlik veya genç yetişkinlik döneminde netleştiği ve ortalama olarak cinsel kimlik gelişiminin benzer bir zaman çizelgesi izlediği göz önüne alındığında, cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplarla kariyer araştırması planlanırken, bu süreçlerin her ikisinin

de dikkate alınmasının önemli olduğu açıklanmaktadır (Longborg ve Phillips, 1996). Eşcinsel kimlik gelişimi modelleri gey, lezbiyen ve biseksüel bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları gelişimsel stresleri ve zorlukları anlamak için rehberlik sağlamakta ve kariyer gelişiminin zeminini vurgulamaktadır. Bu nedenle, gey, lezbiyen ve biseksüel bireylerin cinsel kimlik gelişiminin düzeyini ve seyrini anlamak, kariyer değerlendirme sürecinin kritik ve karmaşık bir bileşenidir (Prince, 1997). Eşcinsel yönelimin genel olarak kişinin yaşamı üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, kariyer ve akademik seçimler üzerindeki etkisi tahmin edilebilir. Sorulması gereken lezbiyen, gey, biseksüel yönelimin ve transseksüel kimliğin bu kariyer seçimlerini hangi şekillerde ve hangi süreçler aracılığıyla etkilediğidir (Schneider ve Dimito, 2010). Literatürde kişinin cinsel yöneliminin akademik ve kariyer seçimi üzerindeki etkisini ele alan faktörler; bireyin iş yerinde ayrımcılığı ne ölçüde beklediği, ırk, sınıf ve cinsiyet gibi çeşitliliğin diğer yönleri ile etkileşimler, açılma süreci ile ilgili etkileşimler, bireyin gey ve lezbiyenlere ilişkin klişeleri ne ölçüde onayladığı olarak ifade edilmiştir (Schneider ve Dimito, 2010).

LGBT+ bireyler kariyerlerini yapılandırırken ve sürdürürken kişisel, cinsel, sosyal ve kişilerarası sorunların karışımında hareket etmek (Gedro, 2009) ve cinsel kimlik gelişimlerinden kaynaklanan kariyer gelişim problemleriyle baş etmek durumunda kalabilirler (Meydan, 2020b). Cinsel yönelimlerinden dolayı iş yerinde ayrımcılığa, küçümsenmeye ve hakarete, homofobik söylemlere ve davranışlara, cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Cinsel yönelimlerini açıklamaları durumunda işten çıkarılma ihtimaline karşılık yönelimlerini ve kimliklerini gizleme ihtiyacı hissedebilmektedirler (Croteau, 1996; Demirdizen, Çınar ve Kesici, 2012; Durmaz, Topateş ve KalfaTopateş, 2017; Acar Erdur ve Ozgunlu, 2020). LGBT bireylerin kariyer gelişim süreci, kendilerine yönelik cinsiyet rolleri ve heteroseksüellik ile ilgili mesajları içselleştirdikleri oranda etkilenmektedir (Button, 2004).

Kişinin çalışma yaşamında kimliğini gizlemesi kişisel ve kişilerarası problemlere yol açabilir. Bireyler kendilerini meslektaşlarıyla ilişkilerinden izole ederek, kişisel ve kariyer yaşamlarını ikiye bölerek bu problemlerle baş edebilirler. Kişinin iş yerindeki kimlik ifadesinde ve ilişkisel bağlantılarda bu tür tavizler, çalıştıkları işte ödül kaynaklarına erişimin

azalmasına yol açabilir. Bu nedenle çok yönlü kariyer stresiyle başa çıkma yollarının, kişinin iş doyumunu doğrudan etkilediği ifade edilebilir (Driscoll, Kelley ve Fassinger, 1996). Adil politikalar için lezbiyen, gey ve biseksüel çalışanların harekete geçmesi beklenebilir ancak işini kaybetme korkusu ve diğer problemler çalışanları sessiz ve görünmez kılabilir. İçselleştirilmiş homofobi lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler için zorluklar yaratabilir ve onların destekleyici ağlar oluşturmalarını ve karşılaştıkları açık ve gizli ayrımcılık biçimlerine yanıt vermelerini engelleyebilir (Rostosky ve Riggle, 2002).

Cinsel kimlik gelişimi sürecinde baş etmeleri gereken konulardan biri de açılma sürecidir. Açılma, kişinin başka birine romantik yönelimini, cinsel yönelimini veya cinsiyet kimliğini nasıl tanımladığını söyleme sürecine atıfta bulunmak için kullanılır. Açılma hem kişisel hem de kişilerarası bileşenleri olan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (bkz; Cass, 1979; McCarn ve Fassinger, 1996; Sophie, 1986; Troiden, 1989). Açılma, bireylerin cinsel kimliklerinin gelişiminin yanında kariyer gelişimlerinde de zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Cinsel kimliklerine dayalı olarak gündelik yaşamlarında karşılaştıkları nefret söylemleri ve ayrımcılık iş yaşamında da etkisini göstermekte; işe alınmada zorluklar yaşamalarına, işten çıkarılmalarına, baskıyla istifa etmelerine neden olabilmekte, ücret ve terfi konularında sorunlar yaşayabilmektedirler (örn, Chung, 2001; Chung, Williams ve Dispenza, 2009; Doğan, 2015; Ulaş Kılıç, Bayar ve Koç, 2019). Benzer şekilde, gey ve lezbiyenlerin açılma süreçlerinin incelendiği betimsel bir çalışmada açılma sürecinde lezbiyen ve gey bireylerin karşılaştığı en önemli sorunun toplumdaki homofobik ve heteroseksist tutumlar olduğu belirtilmiştir. Bu tutumların lezbiyen ve geylerin cinsel yönelimini fark etmelerini ve kabullenmelerini zorlaştırdığı, açılma süreçlerindeki olumsuz yaşantıların etkisiyle çeşitli korku ve kaygılar yaşamalarına neden olduğu aktarılmıştır (Kabacaoğlu, 2015). Çalışma yaşamında ayrımcılık konusunda yapılan çalışmalarda istihdamda daha fazla ayrımcılığa maruz kalan bireylerin cinsiyet kimlikleri hakkında daha açık olan bireyler olduğu ifade edilmiştir (Croteau ve Lark, 1995; Croteau ve von Destinon, 1994). Literatürde yer alan araştırma bulguları açılma sürecinin kişinin kariyer gelişimine etkisi bakımından farklılık gösterdiğini ifade etmekle birlikte birçok çalışmada bu etkilerin

olumsuz olduğu rapor edilmiştir. Bireyin açılma kararının nasıl karşılandığına bağılı olarak açılmanın ayrımcılığa yol açması durumunda kişinin çalıştığı yere aidiyet hissetmeyebileceği belirtilmiştir (Degges-White ve Shoffner, 2002).

Türkiye’de LGBT bireylerin haklarının ihlal edildiği, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimleri temelinde ayrımcılığa uğradıkları, bu tutum ve uygulamaların toplumsal yaşamda ve kamu kurumlarında yaygın olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Yılmaz ve Demirbaş, 2015). LGBTİ bireylerin toplumsal olarak kabul edilmemeleri ve bunun beraberinde getirdiği problemlere yönelik bakanlık düzeyinde bir yetke bulunmamasının yanında bazı konuların sivil toplum örgütlerinin faaliyetleri ile gündeme getirildiği görülmektedir (Yıldırım Aykurt, 2020). Anayasada yer alan ayrımcılık karşıtı yasalar cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ifadelerine yer vermediğinden LGBT+ bireylerin hakları güvence altına alınmamaktadır. Dolayısıyla LGBT+ bireylere yönelik ayrımcılık ve nefret söylemleri önlenmeksizin devam etmektedir. Bununla birlikte yasal olarak haklarının yetersizliği çalışma yaşamında da problemlerle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Özgünlü, 2019). Bu anlamda LGBT bireylerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sahip oldukları haklar ile özgürlükler bakımından toplumsal bilincin artması ile birlikte algı dönüşümlerinin sağlanması problemlere yönelik iyileşme sağlayabilir (Özpuat, Bulut ve Kör, 2017; Yıldırım Aykurt, 2020).

Türkiye’de iş yaşamında heteroseksist anlayışın hâkim olmasının sonucu olarak eşcinsel bireyler ayrımcılığa uğramakta ve ayrımcılığa uğrama beklentisiyle çalışmaktadırlar. Önyargı, nefret, suçlama ve desteklenmeme gibi süreçlerin yanında bireyin kimliğinin veya yöneliminin açığa çıkması korkusu ve tüm bu olumsuzluklarla başa çıkmaya çalışmanın stresi birey için oldukça yorucu olmaktadır (Öner, 2017). Türkiye’de kültürel dinamikler lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin görünürlüğünü kısıtlamaktadır ve LGBTQ bireylerin deneyimlerini ele alan araştırmalar azdır. Bununla birlikte son yıllarda devam eden damgalanmaya karşın toplumda bireyselciliğin kolektivizme oranla daha fazla kabul edildiği kentsel kesimlerde; lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler daha görünür hale gelmektedirler. Bu görünürlükle araştırmacılar LGBTQ bireylere yönelik algı ve tutumları

anlamanın yanı sıra LGBTQ bireylere yönelik ayrımcılığa karşı aktivizm için çaba harcamaktadırlar (Kemer, Toplu Demirtaş, Pope ve Ummak, 2017).

Mevcut kariyer envanterleri ve anketler, tek başına lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin kariyer gelişimi ilgili tüm soru ve deneyimleri açıklayamamaktadır. Etkili bir değerlendirme; cinsel kimlik gelişiminin etkilerini, sosyal ayrımcılığı ve lezbiyen, gey, biseksüel bireylerin içinde bulunduğu bağlamı oluşturan çeşitli kültürel faktörleri ele almak için ek stratejiler gerektirmektedir (Prince, 1997). Bu anlamda bu çalışmada LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer geçişleri, kariyer kararları, kariyer hedefleri ve planları, kariyer engelleri ve sahip oldukları kaynakların ve çıktıların neler olduğunun kapsamlı biçimde incelenmesi planlanmaktadır. LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerini nasıl yapılandırdıkları ve kariyer gelişim süreçleri boyunca kariyer uyum süreçlerine yönelik deneyimlerinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Literatürde kariyer uyum süreçleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer uyumunun ilk boyutu olan uyuma yönelik hazırbulunuşluk, ikinci boyut olan kariyer uyum yeteneklerinin bir öncülü olarak görülmektedir (Hrischi, vd, 2015). Uyuma yönelik hazırbulunuşluk bilişsel yetenekler, benlik saygısı, beş faktör kişilik özellikleri, proaktif kişilik, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik (Rudolph, vd., 2017) ile ilişkilendirilmiştir. Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneklerinin oluşumunu etkileyen kritik bir faktör olduğu ve proaktif kişiliğin çalışanların kariyer uyum yeteneği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Gerni ve Denizli, 2021; Lee, Xu ve Yang, 2021). İş arayanların, özellikle de işgücü piyasasına girmenin eşiğinde olan lisans öğrencilerinin, çalışma ortamının değişkenlik gösterdiği günümüzde kariyerlerinde başarılı olmak için gerekli niteliklere sahip olmaları hayati önem taşımaktadır (Hamzah, Kai Le ve Musa, 2021). Üniversite mezunlarının özel beceri ve bilgi birikimine sahip olmanın yanı sıra esnek, işe karşı olumlu tutuma sahip, öz motivasyonlu, yeni beceriler öğrenmeye ve yeni teknik bilgiler edinmeye istekli olmaları önemlidir (Robles, 2012).

Cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplar cinsel kimlikleri ve cinsel kimlik gelişimleri nedeniyle, heteroseksist toplumda büyümenin stres faktörlerinin yanı sıra (Jang,

Clark ve Walker, 2021) ek kariyer stresörleriyle karşılaşabilirler (Beck, Rausch, Lane ve Wood, 2016; Tomlinson ve Fassinger, 2003). Dolayısıyla lezbiyen, gey, biseksüel ve kuir bireyler gibi ötekileştirilmiş öğrenci grupları için kariyer hazırlığı stresli bir süreç olabilmektedir (Beck, Rausch, Lane ve Wood, 2016). Bununla birlikte lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin iş yerinde genellikle heteroseksist deneyimlere maruz kaldıkları ve bu deneyimlerin kişilerin kariyer başarısını olumsuz etkilediği göz önüne alındığında (Steinruck, 2019) LGBT+ bireylerin yukarıda açıklanan becerilere istihdam edilebilir olmanın öncesinden itibaren çalışma yaşamında da ihtiyaç duyabilecekleri ve bu becerilerin heteroseksizme yönelik etkileşimlerinde tampon görevi sağlayabileceği söylenebilir.

Uyumluluk kaynakları olan kariyer uyum yetenekleri, bireysel farklılıklar, gelişim, benlik ve bağlam hakkında uyumlu bir harita sunmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyum yetenekleri, çalışanların kariyer değişikliklerini ve zorluklarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak (Zacher, Ambiel ve Noronha, 2015) ve uyuma yönelik sonuçlara ulaşmak için önemli bir kaynaktır (Parola ve Marcionetti, 2021). Uyumluluk kaynaklarının ve kariyer planlama, kariyer keşfi, mesleki yetkinlik ve kariyer kararı verme yetkinliği gibi uyum sağlama davranışlarının olumlu kariyer geçişlerine ve kişisel işlevselliğe katkıda bulunduğu ifade edilmiştir (Johnston, 2018). Daha yüksek kariyer uyum yetenekleri olan bireylerin uyum sağlama davranışlarını daha iyi kullanmaları ve daha olumlu kariyer davranışları sergileyerek iş doyumunu, kariyer başarısı, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, iş performansı, pozitif duygulanım (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017) gibi uyum tepkilerini vermeleri beklenebilir. Böylece bireyler yaşam hakkında daha mutlu hissedebilir ve yaşam doyumları daha yüksek olabilir (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020).

Cinsel kimlik gelişimi süreci, kariyer gelişimi ile eş zamanlı olarak gerçekleşmektedir. Bu anlamda kariyer gelişimi ve cinsel kimlik gelişimini aynı anda yönetmek, birey için bir kopukluk yaratabilir (Riheineck, Wise ve Williams, 2016). Lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin kariyer gelişimi, cinsel yönelim araştırmalarında nispeten yeni bir konudur (Schneider ve Dimito, 2010). Biseksüel ve trans bireylerin kariyer gelişimine yönelik de

sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Birçok akademik çalışmanın başlığında LGBT terimi yer almasına karşın çoğunun içeriği öncelikle lezbiyen ve gey bireylere odaklanmış, biseksüel ve trans bireylere özgü kariyer konularına sınırlı bir ilgi gösterilmiştir (Lyons, Prince ve Brenner, 2020). Bu araştırma yönelimleri lezbiyen, gey, biseksüel ve aseksüel olan bireylerin yanında iş dünyasında neredeyse görünmez olan trans ve transseksüel bireylerin eşsiz deneyimlerini sunmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerini kuramsal bir temelde açıklayan ilk çalışma olarak cinsel yönelime ilişkin dezavantajlı gruplara yönelik literatüre katkı sunmaktadır.

Bu çalışmada LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer geçişleri, kariyer hazırlığı, kariyer seçeneklerini keşfetme, kariyer kararı verme, karşılaştıkları güçlüklerle ve engellerle baş etme, iş arama becerileri, istihdam edilebilme, kariyer planlama, iş performansı, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve kariyer hedeflerine ulaşma noktasında Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyum Modeli çerçevesinde kariyer uyum süreçlerinin incelenerek ihtiyaç duydukları psikososyal kaynakların anlaşılması önem taşımaktadır. Bu çerçevede LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinde bireysel ve çevresel faktörlerin ve belirtilen olguların anlaşılması amacıyla lezbiyen, gey, biseksüel, trans, transseksüel ve aseksüel bireylerle görüşmeler gerçekleştirilerek kariyer uyum süreçlerine ilişkin deneyimleri bütünsel olarak araştırılmış ve incelenmiştir. Kariyer uyum süreçlerinde ihtiyaç duydukları mekanizmalara yönelik araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara öneriler sunulmuştur.

### **Problem Cümlesi**

Bu nitel çalışmada, “LGBT+ bireyler kariyer uyum süreçlerini nasıl deneyimlemektedirler?” sorusuna yanıt aranacaktır.

Bu doğrultuda Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyum Modeli çerçevesinde; LGBT+ bireyler kariyer uyum sürecinin;

- 1) uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutuna yönelik neler deneyimlemektedirler?
- 2) uyumluluk kaynakları boyutuna yönelik neler deneyimlemektedirler?



- 3) uyum sağlama davranışları boyutuna yönelik neler deneyimlemektedirler? ve
- 4) uyuma yönelik sonuçlar boyutuna yönelik neler deneyimlemektedirler? alt sorularına yanıt aranacaktır.

### **Sayıtlılar**

Bu araştırmada katılımcıların; katılımcılara ait demografik verilere ulaşmak amacıyla kullanılan Kişisel Bilgi Formu, kariyer uyum süreçlerine ilişkin bilgilere ulaşmak amacıyla kullanılan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ve katılımcıların kariyer planları, kariyer hazırlıkları, kariyer hedefleri ve kariyer değerlerine ilişkin bilgi toplamak amacıyla kullanılan Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formunda yer alan sorulara içtenlikle yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

### **Sınırlılıklar**

Bu araştırma çeşitli iş deneyimleri olan üniversite öğrencileri ve çalışan 15 LGBT+ bireyden kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer gelişimi deneyimleri ile ilgili Kasım 2021-Mayıs 2022 tarihleri arasında elde edilen verilerle ve araştırmacının bu verilere ilişkin yorumlarıyla sınırlıdır. Dolayısıyla elde edilen bulguların LGBT+ bireylerin tümüne genellenmesi uygun değildir.

Araştırmanın katılımcılarının çoğunluğunun yönelimi gey olmakla birlikte, lezbiyen ve biseksüel bireyler de bulunmaktadır. Katılımcılardan yalnızca bir kişi yönelimini aseksüel olarak ifade etmiştir. Katılımcılardan ikisi cinsiyet kimliğini trans erkek, bir kişi transseksüel erkek olarak tanımlamıştır. Trans ve transseksüel bireyler yönelimlerini heteroseksüel olarak ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri incelenirken katılımcıların deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda her katılımcının içinde bulunduğu bireysel ve çevresel faktörler birbirinden farklıdır. Dolayısıyla katılımcıların özellikleri ve içinde bulunduğu kültürle etkileşimleri doğrultusunda araştırma bulguları ortaya koyulabilir.

Araştırmada katılımcılarla yapılan görüşmelerde sorulan sorulara verilen yanıtlar şimdiki zamana ait soruları içermekle birlikte geçmiş deneyimlerine yönelik sorular da bulunmaktadır. Bu sorulara verilen yanıtların katılımcıların yorumlamaları doğrultusunda ifade edilmiş olabileceği düşünülebilir.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler çevrimiçi uygulamalar aracılığıyla yapılmıştır. Her ne kadar bu durum katılımcıların gizliliği açısından bir önlem olsa da görüşmelerin aynı mekânda bulunarak karşılıklı iletişim kurmanın avantajlarından yoksun olduğu ifade edilebilir.

## **Tanımlar**

**Uyuma yönelik hazırbulunuşluk:** Uyuma yönelik hazırbulunuşluk, esnekliğin ve değişime istekli olmanın kişilik özelliğidir (Savickas, 2013).

**Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri):** Bireylerin iş yaşamındaki belirsizlikler, iş ve pozisyon değiştirme gibi değişimler veya iş kaybı gibi travmatik durumlar karşısında bu süreci etkin bir şekilde yönetebilmelerine yardımcı olacak psikososyal kaynaklardır (Savickas, 2005).

**Uyum sağlama davranışları:** Uyum sağlama davranışları bireyin değişen koşullara uyum sağlamasına hizmet eden kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki yetkinlik, kariyer keşfi ve kariyer planlama gibi davranışlardır (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017; Savickas, 2013).

**Uyuma yönelik sonuçlar:** Uyum sağlama davranışlarının kariyer bağlılığı, kariyer kararlılığı, istihdam edilme, kariyer doyumu, iş başarısı, gelir, (ya da kariyer stresi, işi bırakma niyeti, negatif duygulanım) gibi uyuma yönelik sonuçlarıdır (Rudolf vd., 2017; Savickas,2013).

**Cinsiyet kimliği:** Kişinin kendini nasıl algıladığını, kendini hangi cinsiyete ait hissettiğini ve hangi cinsiyetle özdeşim kurduğunu ifade eden bir kavramdır (APA, 2011).

**Trans:** Cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet ifadeleri doğumda kendilerine atanan cinsiyetten farklı olan kişiler için kullanılan şemsiye bir terimdir (APA, 2011, 2015).

**Cinsel yönelim:** Belli bir cinsiyet ya da cinsiyetlerdeki kişilere karşı romantik, duygusal ve cinsel çekimi ifade eder (APA, 2008, 2011).

**Gey:** Duygusal, cinsel ve romantik yönelimleri kendi cinsiyetinden olan erkekleri - bazen kadınları da- tanımlamak için kullanılır (APA, 2008).

**Lezbiyen:** Duygusal, cinsel ve romantik yönelimleri kendi cinsiyetinden olan kadınları tanımlamak için kullanılır (APA, 2008).

**Biseksüel:** Duygusal, cinsel ve romantik yönelimleri birden fazla cinsiyete olan bireyleri tanımlamak için kullanılır (APA, 2008).

**Aseksüel:** Cinsel çekimin değişkenlik göstermesiyle veya böyle bir çekim olmamasıyla tanımlanan geniş bir cinsel yönelim spektrumudur (APA, 2021).

## Bölüm 2

### Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerine dair kavramsal ve kuramsal temellere yer verilmiştir. Bu çerçevede, öncelikle LGBT+ bireylerin cinsel kimlik gelişimleri ile ilgili literatürdeki kavramlar ve tanımlamalar ele alınmıştır. Ardından, bu kavramsal temeller üzerine, LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerine dair kuramsal literatür incelenmiştir. Son olarak, bu araştırmanın asıl amacı olan LGBT+ bireylerin kariyer gelişiminin önemli bir unsuru olan kariyer uyum süreçlerinin anlaşılabilmesinde bu konuda kapsamlı bir temel sunan Kariyer Yapılandırma Kuramı aktarılmıştır. İlgili araştırmalar bölümünde ise LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik araştırmalar ile Kariyer Uyumu Modeline ilişkin araştırmalara yer verilmiştir.

### LGBT+ Kimlikler ve Temel Kavramlar

Bu bölümde öncelikle okuyucular ve araştırmacılar tarafından LGBT+ bireyler hakkında bahsedilen açıklamaların daha etkili biçimde anlaşılması için kavramsal açıklamalara yer verilmiştir. Bu kavramlar cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsel yönelim çerçevesinde açıklanmıştır.

Cinsiyet (sex) kişiye doğumda atanır, kişinin erkek ya da kadın olarak biyolojik durumuna atıfta bulunur ve kromozomlar, hormonlar ve iç-dış genitaler gibi fiziksel niteliklerle ilişkilendirilir (APA, 2011). Toplumsal cinsiyet (gender) toplumun erkekler ve kadınlar için uygun gördüğü, sosyal olarak inşa edilmiş rollere, davranışlara, faaliyetlere ve niteliklere atıfta bulunur. Bunlar insanların hareket etme, iletişim kurma ve kendileri hakkında hissetme biçimlerini etkilemektedir (APA, 2011). Cinsiyet kimliği kişinin kendini nasıl algıladığını, kendini hangi cinsiyete ait hissettiğini ve hangi cinsiyetle özdeşim kurduğunu ifade eden bir kavramdır. Kişi cinsiyet kimliğini kadın, erkek veya her ikisi olarak tanımlayabileceği gibi hiçbirine de ait hissetmeyebilir. Bir kişinin cinsiyet kimliğini davranış, giyim, saç stilleri, ses veya vücut özellikleriyle başkalarına iletme biçimi ise cinsiyet ifadesi olarak tanımlanır (APA, 2011; The Trevor Project, 2019).

Trans, cinsiyet kimlikleri veya cinsiyet ifadeleri doğumda kendilerine atanan cinsiyetten farklı olan kişiler için kullanılan şemsiye bir terimdir (APA, 2011, 2015). Trans, transgender veya transseksüel kavramlarının kısaltması olarak kullanılır. Trans kavramı yaygın olarak kabul edilse de atanmış cinsiyete uygun olmayan tüm kişiler kendini trans olarak tanımlamaz (APA, 2015). Tıp dilinde kullanılan eski bir terim olan transseksüel; hormon terapisi, beden uyum operasyonu gibi tıbbi müdahalelere başvuran kişileri anlatır (APA, 2011). Trans bireyler aynı cinsiyetten veya farklı cinsiyetlerden bireylere ilgi duyabilirler (Schneider ve Dimito, 2010). Cinsiyet kimliğinin sabit ve birbirinden ayrılmış kategoriler olarak değil bir spektrum içinde görülmesi gerektiği düşüncesine dayanan non-binary, en yalın haliyle iki şeyden ibaret olmayan anlamına gelir. Cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet rejiminin sunduğu kadın ve erkek kategorilerinin içinde tanımlamayan kişileri kapsayan şemsiye bir terimdir (Kaos GL, 2021c; Matsuno, vd., 2022).

Cinsel yönelim cinsiyet kimliğinden farklı bir kavramdır (APA, 2015). Cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplar lezbiyen, gey, bi+ (örn; biseksüel, panseksüel, queer) ve aseksüel cinsel yönelimleri içeren çeşitli bir popülasyondur (APA, 2021). Cinsel yönelim belli bir cinsiyet ya da cinsiyetlerdeki kişilere karşı romantik, duygusal ve cinsel çekimi ifade eder. Cinsel yönelim eşcinsellikten heteroseksüelliğe uzanan ve çeşitli biseksüellik biçimlerini içeren bir süreklilik boyunca var olur (APA, 2008, 2011; Kaos GL, 2022a). Cinsel yönelimler arasında yer alan heteroseksüellik kadınların erkeklere, erkeklerin kadınlara karşı duygusal, romantik ve/veya cinsel çekimini ifade eder. LGBT+ kısaltmasındaki lezbiyen, gey, biseksüel, trans kimlikleri ve + şemsiye teriminin içinde yer alan kimliklerin bir kısmı da cinsel yönelimler arasındadır (APA, 2008, 2011, Kaos GL, 2021d).

Duygusal, romantik ve cinsel yönelimleri kendi cinsiyetinden olanlara yönelik kadınları tanımlarken lezbiyen, erkekleri -zaman zaman kadınları da- tanımlarken gey terimi kullanılır. Biseksüel hem kendi cinsiyetinden hem de farklı cinsiyetlerden kişilere duygusal, romantik, cinsel ilgi duyan kişi olarak tanımlanır (APA, 2008; Smith, Blakeslee ve Rosenthal, 2008). Cinsel yönelim, duygulara ve benlik kavramına atıfta bulunduğu için cinsel davranıştan farklıdır. Kişiler cinsel yönelimlerini davranışlarında ifade edebilir veya

etmeyebilir (APA, 2008). Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesini karıştırmak veya bir kişinin cinsel yönelimini cinsiyet kimliğine veya cinsiyet ifadesine göre varsaymak, ruh sağlığı çalışanlarının yapmaktan kaçınmaya çalıştıkları yaygın bir hatadır (APA, 2021).

Aseksüellik cinsel çekimin değişkenlik göstermesiyle veya böyle bir çekim olmamasıyla tanımlanan geniş bir cinsel yönelim spektrumudur. Aseksüellik bir seçim değil bir yönelimdir. Bu anlamda cinsel arzunun varlığına rağmen cinsel eylemden bilinçli olarak geri durmaktan tümüyle farklıdır (APA, 2021; Kaos GL, 2020). Bazı bireyler cinsiyetleri ne olursa olsun, etiketlerin veya kategorilerin kendi cinselliklerini tanımlamada yetersiz kaldığını düşünebilir (APA, 2015). Tanımlamalar bir kişinin cinsiyet kimliğini ve cinsel yönelimini açıklamak için kullanılsa da asıl olan kişinin beyanıdır. Kişinin dış görünüşüne bakılarak, varsayımlar ve kalıp yargılarla tahmin yürütülerek kişiye cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim atfedilemez (Kaos GL, 2022a).

Cinsel yönelim sosyal kimliğin yalnızca bir yönü olsa da araştırmacıların cinsel yönelimin kariyer gelişiminde oynadığı rolü incelemesinin önemli olduğu ifade edilmiştir (Hoffshire, 2017). Cinsel kimlik gelişiminin kariyer gelişimine benzer bir süreç izlemesinden yola çıkarak kariyer araştırmacılarının cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplarla kariyer gelişim süreçlerini araştırırken hem cinsel kimlik gelişimi hem de kariyer gelişimini birlikte değerlendirilmesinin uygunluğu ifade edilmiştir (Longborg ve Phillips, 1996). Bu anlamda öncelikle eşcinsel kimlik gelişimini betimleyen modeller açıklanarak ardından kariyer gelişim süreçlerine yönelik açıklamalar sunulmuştur.

### ***Eşcinsel Kimlik Gelişimini Açıklayan Modeller***

Eşcinsel kimlik gelişimini açıklayan modellerde ortaya koyulan kimlik oluşumu süreci belirli deneyimler ve aşamaları içeren gelişimsel bir süreçtir. Bu süreç eşcinsel bireyin eşcinsel kimliğini kabullenmesi, kimliğine yönelik olumlu tutum geliştirmesi, kimliğini eşcinsel ve eşcinsel olmayan bireylere açıklama isteği duyması ve son olarak eşcinsel bireylerle daha fazla sosyal ilişki geliştirmesi şeklinde ilerlemektedir (Cass, 1984). Cass'ın (1979, 1984) lezbiyen ve gey bireylerin kimlik gelişimlerine yönelik geliştirdiği modelde altı aşama açıklanmaktadır. Bu aşamalar kimlik karmaşası, kimlik karşılaştırması, kimlik

toleransı, kimlik kabulü, kimlik gururu ve kimlik sentezi olarak sıralanmaktadır (Cass, 1979, 1984). Aşağıda bu aşamalara yönelik açıklamalara yer verilmiştir:

- 1. Kimlik karmaşası (Identity confusion).** Bu evrede bireyin kendini algılaması ve başkalarının onu algılaması toplumda kabul gören heteroseksüel kimliği ile çelişmeye başlamaktadır. Duygu, düşünce ve farkındalıkların arttığı, daha önce sahip olunan kimliklerin sorgulandığı evredir. Bireyin kendilik algısının heteroseksüellik ile uyumsuz olması kafa karışıklığı, yabancılaşma ve şaşkınlığa yol açmaktadır.
- 2. Kimlik karşılaştırması (Identity comparison).** Bireyin eşcinsel kimliğini kabul etmesiyle eşcinsel olmayan bireylerle arasındaki fark daha net hale gelmektedir. Bunun sonucu olarak birey topluma, aile ve akran gruplarına ait olmadığı duygusunu hissedebilir. Bu durum bireyde yabancılaşma duygularına yol açar. Yabancılaşma duygusunu azaltmak için eşcinsel bireylerle temas kurmayı düşünebilirler. Eşcinsel kimliğini açık bir şekilde yaşamayan birey başkalarının eşcinselliğe karşı olumsuz değerlendirmeleriyle karşı karşıya gelmekten korunur.
- 3. Kimlik toleransı (Identity tolerance).** Bireyin eşcinsel kimliğine bağlılığın artmasıyla sosyal, duygusal ve cinsel ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçtiği evredir. Bu noktada heteroseksüellere açıklamada bulunma durumu son derece sınırlıdır. Buna karşın eşcinsellerle temas, izolasyon ve yabancılaşma hisleri karşısında gerekli bir durum olarak algılanır. Hissedilen çaresizliğin etkisi bireyin kendi yaşamının sorumluluğunu alma yeteneğini fark etmesiyle birlikte azalır. Bu evrede eşcinsel bireylerle temas kurmak önemli olsa da bu temasın duygusal olarak kalitesi daha kritiktir. Eşcinsel bireylerle bir arada bulunmak bireye çeşitli durumları gözlemleme fırsatı sunar. Bunlar bir partnerle tanışma fırsatı elde etmek, rol model olabilecek kişilerle karşılaşmak gibi olumlu durumlar olabilirken; eşcinsel kimliğin eşcinsel ve heteroseksüel kişilere açıklanması gibi olumsuz durumlar da olabilmektedir.

- 4. Kimlik kabulü (Identity acceptance).** Bu evrede eşcinsel bireylerle temasın artması eşcinsellik hakkında daha olumlu bir bakış açısını desteklerken eşcinsel arkadaş ağının da kademeli olarak gelişimini teşvik eder. Bu durum bireyin eşcinsel bir kimlik ve yaşam biçimini daha olumlu değerlendirmesini sağlar. Gelişimin ilk aşamalarında ortaya çıkan benlik ve aidiyet ile ilgili soruların yanıtlandığı evredir. Birey eşcinsel yaşam biçimini korurken zaman zaman geçici olarak heteroseksüel kimliği sürdürür. Bu stratejinin olası olumsuz tepkilere karşı önleyici bir etkisi bulunmaktadır. Birey eşcinsel kimliğini seçici olarak heteroseksüel kişilere açıklayabilir. Bu anlamda daha istikrarlı bir evredir.
- 5. Kimlik gururu (Identity pride).** Bireyin eşcinsel kimliği ile gurur duyduğu ve bir grup olarak eşcinsellere bağlılığının görüldüğü evredir. Birey kendi benliğini kabul edebilirken toplumun eşcinselliği reddetmesinden dolayı ortaya çıkan uyumsuzluğu yönetmek için stratejiler kullanabilir. Heteroseksüel bireylerin önemsiz, eşcinsel bireylerin daha önemli olduğu ikiye bölünmüş bir dünya algısı vardır. Bu gruplardan eşcinsel olana bağlılığı güçlüdür ve ait olduğu grupla gurur duyar. Heteroseksüel grupların önemsizleştirilmesi ile heteroseksüel olarak sınıflandırılan evlilik, cinsiyet rolleri gibi bazı değerler de reddedilir. Toplumun eşcinsel bireylere yönelik damgalamaları, bireyin eşcinsel olmayanlara öfke duymasına, kimliğini açıklama ve kasıtlı yüzleşme durumlarına yol açabilir.
- 6. Kimlik sentezi (Identity synthesis).** Bu evrede eşcinsel olmayan bireylerle gerçekleştirilen olumlu temaslar dünyayı iyi eşcinseller ve kötü heteroseksüeller şeklinde ikiye bölmenin katılığına ve yanlışlığına ilişkin farkındalık yaratmaya yardımcı olur. Bu aşamadaki birey eşcinselliği kimliğinin tamamı değil bir parçası olarak algılamaya başlar. Bu evrede eşcinsel kimliğin gizlenmediği bir yaşam tarzı benimsenir ve eşcinsel kimliğini benliğinin diğer yönleriyle bütünleştirebilir. Böylece kimlik oluşturma süreci tamamlanmış olur.



Cass'ın (1984) modeli LGB bireylerin birbirlerinden farklı yanlarını ve kimlik gelişimindeki farklılıkların kariyer gelişimlerini nasıl etkilediğini göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte deneysel olarak desteklenen tek cinsel kimlik gelişimi modeli olduğu ifade edilebilir (Mobley ve Slaney, 1996). Bireyin cinsel kimlik gelişiminin aşaması kariyer gelişiminde önemlidir. Örneğin birinci aşamadaki biri cinsel yönelim konusunu gündeme getirmeyebilirken üçüncü veya dördüncü aşamadaki biri heteroseksist çalışma ortamlarından kaçınma ihtiyacı duyabilir, beşinci aşamadaki biri buna şiddetle karşı çıkabilir. Bu model, kişinin cinsel kimlik gelişimi düzeyine göre kariyer gelişimini nasıl etkilediği ile ilgili referans olabilir (Chojnacki ve Gelberg, 1994).

İlgili literatür incelendiğinde LGBT+'nın cinsel kimlik gelişimlerini açıklayan farklı model ve yaklaşımların olduğu görülmektedir. Bu modellerden biri de Troiden'in (1989) modelidir. Troiden'in (1989) modeli kendini eşcinsel olarak gören ve yaşamını bu doğrultuda düzenleyen lezbiyen ve gey bireylerin eşcinsel kimliklerinin oluşma sürecini açıklamaktadır. Belirtilen modelde aşamaların ardışık olması, birinin diğerinin üzerine oluşturulması veya doğrusal ilerleyen bir süreç olması beklenmemektedir. Aşamalar boyunca ilerleme her birey için farklı şekillerde tekrarlanabilir. Model dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar duyarlılık, kimlik karmaşası, kimlik varsayımı ve bağlılık şeklindedir (Troiden, 1989). Aşağıda her aşamaya ilişkin açıklamalar yer almaktadır:

1. **Duyarlılık aşaması (Sensitization).** Ergenlik öncesi süreçte lezbiyen ve gey bireyler heteroseksüel olduklarını varsaymaktadırlar. Bu aşamada çocuk, arkadaşlarından bir nedenle farklı hissetmektedir. Farklılığın kaynağı toplumsal cinsiyetten ziyade doğumda kendisine atanan cinsiyetle ilişkilendirilir. Çocuklar bu süreçte cinsiyetlerine yönelik alay edilme ve etiketlenme gibi durumlara maruz kalabilirler. Zamanla çocukluk deneyimleri kendilerini eşcinsel olarak tanımlamalarına duyarlı hale gelir. Bu dönemdeki sosyal, duygusal ve cinsel deneyimler doğrudan anlamlandırılmazsa da ergenlik döneminde önemli hale gelmektedir. Geçmiş deneyimlerin yeniden yorumlanması kimlik kabulü için bir koşul olarak görülmektedir.

- 2. Kimlik karmaşası (Identity confusion).** Bu dönemde bireylerin farklılık duyguları cinsellikle daha çok ilişkilendirilmektedir. Bu aşamada alay edilme veya etiketlenme devam edebilir ve bireyler kendileri için bir kimlik kategorisi olmayabileceğini hissedebilirler. Buna karşın duygu ve davranışlarının eşcinsel olarak kabul edilebilir olduğunu düşünmeye başlamaktadırlar. Bu düşünceyle birlikte kimlik karmaşası ve belirsizlik, hissedilen duygular arasındadır. Kendilerini heteroseksüel olarak kabul edemeyen bireyler eşcinsel kimliklerini de tümüyle kabul edememektedirler.
- 3. Kimlik varsayımı (Identity assumption).** Çeşitli engellerle karşılaşmalarına rağmen bireylerin çoğu geç ergenlik döneminde veya genç yetişkinlik döneminde kimlik varsayımı aşamasına ilerlemektedirler. Bu aşama daha az sosyal izolasyon ve benliğin cinsel kimlikle daha fazla bütünleşmesi ile karakterizedir. Aşamanın diğer ayırt edici özellikleri kendini eşcinsel olarak tanımlama, eşcinsel kimliğini kabul etme, diğer eşcinsel bireylerle düzenli ilişkiler gerçekleştirme ve eşcinsel kültürü keşfetme olarak açıklanabilir. Diğer eşcinsel bireylerle ilk temasların olumsuz olması bireyleri daha fazla temastan kaçınmaya itebilir. Olumsuz deneyimler eşcinsel davranışları ya da eşcinsel kimliği reddetmeye yol açabilir. Buna karşın olumlu ilişkiler eşcinsel kimlik oluşumunu kolaylaştırır ve anlamlı ilişkiler geliştirilmesi bireylerin ait olabilecekleri bir grubun var olduğunu görmelerini sağlar. Bununla birlikte damgalanmaya karşı uygulayabilecekleri stratejileri öğrenebilirler.
- 4. Bağlılık (Commitment).** Eşcinsel bir yaşam biçimini benimsemeyi içeren bağlılık aşaması ilk üç aşamadan sonra yaşamın herhangi bir döneminde gerçekleşebilir. Bağlılık aşamasında gey, lezbiyen veya biseksüel olmak kişinin cinsel davranışının tanımını olmaktan ziyade bir varoluş biçimi haline gelmeye başlar. Bu dönemde yakın ilişkiler geliştirilebilirler ve cinsel yönelimlerini farklı kişilerle paylaşabilirler. Bu aynı zamanda eşcinselliği bir yaşam biçimi olarak algılamanın göstergesidir. Kendilerini açma eğilimi gösteren lezbiyen ve geylerin ebeveynleri veya iş ortamlarındaki kişilerden ziyade kardeşlerine veya yakın heteroseksüel arkadaşlarına açılma ihtimalleri daha yüksek olmaktadır. Açılma süreçleri eşcinsel kimliğin daha geniş bir

bağlamda gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bağlılık zamana ve mekâna göre değişebilmekle birlikte düşük veya yüksek düzeyde olabilir.

Bu dört aşama kişinin yaşamı boyunca birçok defa tekrarlanabilir. Evrelerde gerçekleşmesi beklenen deneyimler kişinin yaşına, gey, lezbiyen veya biseksüel olmasına göre değişiklik gösterir (Troiden, 1989). Döngüsel bir model olan Troiden'in (1989) modeli transseksüel bireyleri kapsamaz.

Heteroseksüel olmayan kişilerin kimlik gelişimini açıklayan teoriler genellikle eşcinsel kimlik gelişimine odaklanmıştır. Aşamalar eşcinsel bireylerin heteroseksüel bir kimliğe sahip olduklarını varsaymasıyla başlayarak eşcinsel kimliklerini kabul ettikleri aşamaya evrilmektedir (Sophie, 1986). Buna karşın literatürde yalnızca lezbiyen veya yalnızca geylerin kimlik gelişimlerini açıklayan modeller de bulunmaktadır. Aşağıda Sophie (1986) tarafından geliştirilen lezbiyen kimlik gelişimi modelinin aşamaları açıklanmaktadır:

1. **İlk farkındalık aşaması (First awareness).** Bu aşamada birey herhangi bir lezbiyenle temas kurmadan önce de eşcinselliğin kendiyile ilgili olduğunun farkındalığını geliştirir. Bu aşamada heteroseksüel bireylere kendini açma görülmemektedir ve yabancılaşma duyguları yaygın olarak hissedilir.
2. **Test etme ve keşif aşaması (Testing and exploration).** Bu aşama bireyin kendi eşcinselliğine ilişkin farkındalığının önceki aşamaya göre arttığı ancak henüz ilişkilerin oluşmadığı, heteroseksüel kişilere açılmanın hiç olmadığı veya sınırlı düzeyde olduğu, yabancılaşma duygularının devam ettiği aşama olarak açıklanmaktadır.
3. **Kimlik kabulü aşaması (Identity acceptance).** Bu aşamada sosyal etkileşimlerin tercih edildiği ve heteroseksüel kişilere açıklama yapılmadığı ya da sınırlı düzeyde açıklamaların yapıldığı görülmektedir. Bu aşamada bireyler açılmanın sonucunda ortaya çıkan problemlerle baş edebilmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirebilirler.
4. **Kimlik bütünleşmesi aşaması (Identity integration).** Bu aşamada birey lezbiyen kimliğini kabul etmekle kalmayıp yönelimini kimliğinin diğer yönleriyle bütünleştirir.

Kimliğini algılama biçimi olumludur. Başlangıçta dünyayı eşcinseller ve heteroseksüeller olarak algılayarak ikili bir dünya görüşünü benimseme durumu görülmektedir. Bireyler bu aşamada cinsel yönelimlerini açıklamaya ve kimliklerinden gurur duymaya başlamaktadırlar. Ardından kimlik bütünleşmesi gerçekleşmektedir.

Lezbiyen kimlik gelişiminin açıklandığı evreler her birey için aynı şekilde gerçekleşmemekte, aşamaların sıra ve zamanlamasında çeşitlilikler görülmektedir (Sophie, 1986). Lezbiyen kimlik gelişimini açıklayan bir başka model Chapman ve Brannock (1987) tarafından geliştirilmiştir. Bu model Lezbiyen Kimlik Farkındalığı ve Kendini Etiketleme Modeli olarak adlandırılmaktadır ve beş aşamadan oluşmaktadır.

1. **Eşcinsel yönelim aşaması (Same sex orientation).** Bu aşamada bireyler diğer kadınlar hakkında farklı duygulara sahip olduklarını ifade etmektedirler; ancak bu duyguların ne olduğunu açıklamakta zorlanmaktadırlar.
2. **Uyumsuzluk aşaması (Incongruence).** Diğer kadınlara yönelik duyguların heteroseksüel ilişkilerdeki duygularından farklı olduğunun kabul edildiği ilk aşamadır. Bu aşamada lezbiyen olmayan akranlardan dışlanma ve sosyal izolasyon, erkeklerle ilişki kurma konusunda isteksizlik ve kafa karışıklığı veya tüm bunların kombinasyonu olan durumlar görülmektedir.
3. **Kendini sorgulama/keşfetme aşaması (Self questioning/exploration).** Diğer kadınlarla güçlü duygusal bağlar geliştirilen, fiziksel veya cinsel çekim hissedilen ve “lezbiyen olabilirim” düşüncesinin oluştuğu aşamadır. Bu aşama eşcinsel bireylerle veya destekleyici kişilerle bağlantılar kurularak lezbiyen olmanın araştırıldığı bir evre olabileceği gibi heteroseksüel olmaya çalışmak için çeşitli deneyimlerin yaşandığı bir evre de olabilir. Aynı zamanda bir kadınla sevgi dolu, samimi bir ilişki veya cinsel deneyimin ardından lezbiyen olmakla ilgili duyguların kabul edilebilir olduğuna inanmaya başlamak da bu aşamada görülmektedir.

4. **Kendini tanımlama aşaması (Self identification).** Bu aşamada birey kendini “Ben bir lezbiyenim” düşüncesi veya hissi ile tanımlamaktadır.
5. **Yaşam tarzı seçimi aşaması (Choice of lifestyle).** Bu aşama kadınları uzun süreli ilişkilerde tercih etmek ya da bir eş olarak seçmekle, kadınları uzun süreli ilişkilerde partner veya eş olarak seçmeden lezbiyen yönelimini sürdürmekle karakterize olan aşamadır.

Eşcinsel yönelimin, bireyin kendi duyguları ile lezbiyen olmayanların duyguları arasındaki uyumsuzluğun farkına varmadan önce gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte kendini etiketleme eğilimlerinin lezbiyenler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiği görülmektedir. Lezbiyen kimlik bilincinin, kendini etiketleme sürecinin ilk adımı olduğu ve kişinin kendi duyguları ile eşcinsel olmayanlar arasındaki farklılıkların tanınması sonucu ortaya çıktığı öne sürülmektedir (Chapman ve Brannock, 1987).

Literatürde gey bireylerin kimlik gelişimini açıklayan araştırmalar da yer almaktadır. Prince (1995) kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir benlik oluşturma süreci olduğunu vurgulayarak gey bireylerin bu süreç boyunca arka planda damgalanma ve kimliğini kabul etmeye yönelik karmaşık duygularla ilerlediğini ifade etmektedir. Gey bireylerin kişisel ve kariyer ihtiyaçları arasında bir çatışma ile karşı karşıya kaldıkları ve toplumun eşcinselliğe yönelik önyargılarına maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Görünmez bir kimliğin yarattığı ikilemin bireyin kariyerine yönelik tutumlarını, kararlarını ve deneyimlerini etkilediği belirtilmiştir (Nam Cam Trau ve Härtel, 2004). Gey bireylerin cinsel yönelimlerinin eğitimlerini veya kariyer gelişimlerini etkilediği ancak bunun tek başına yönelimlerinden değil toplumsal cinsiyet normları ve beklentilerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Rosvall, Blomqvist ve Nylén, 2020). Kariyer gelişiminin ilk aşamalarında ergenlik dönemindeki geylerin çoğu kendi ilgi alanları, değerleri ya da ihtiyaçlarına yönelik bir değerlendirmeye dayalı gerçek bir kimlik yerine başkalarının onayına dayalı sahte bir kimlik geliştirmektedirler (Prince, 1995). Cinsel kimlik gelişimi ergenlik döneminden sonra da devam ettiği için

heteroseksüel akranlarına göre kariyer gelişim süreçlerinde daha ciddi problemlerle baş etmek durumunda kalmaktadırlar (Prince, 1995).

Gey bireylerle gerçekleştirilen bir çalışmada (Nam Cam Trau ve Härtel, 2004) katılımcılara çocukluk döneminden başlayıp içinde buldukları döneme kadar olan sürece dair kişisel deneyimlerine yönelik sorularla birlikte iş deneyimlerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın bulgularında katılımcıların cinsel kimlik gelişimine dayalı güçlüklerle ve iş yerinde homofobiyle karşılaştıklarına dair deneyimleri bulunmaktadır. Rol modellerin eksikliği nedeniyle kimlik gelişimi sürecinin kolay olmadığı da ifade edilmiştir. Bunların yanında iş yerinde yönelimlerinin açık olmasının daha rahat ve özgüvenli hissetmelerini sağladığını ifade eden ve iş yerinin güvenli bir ortam olmasının önemine dair ifadeleri olan katılımcılar da bulunmaktadır. Kariyer gelişiminin ilerleyen dönemlerinde özellikle gey çiftler heteroseksüel çiftlerin karşılaştığı problemlerin yanında açılma süreçleri ve eşlerin her ikisinin cinsel kimlik ve kariyer gelişimlerinin farklı evrelerinde olmalarından kaynaklanan problemlerle de karşılaşmaktadırlar (Prince, 1995).

Lonborg ve Phillips (1996) kariyer araştırmacılarının gey ve lezbiyenlerin kariyer gelişimi hakkında sorular formüle ederken mevcut cinsel kimlik gelişimi modellerini dikkate almayı yararlı bulabileceklerini ifade etmişlerdir. Kariyer kararlarının genellikle geç ergenlik veya genç yetişkinlik döneminde netleştiği ve cinsel kimlik gelişiminin benzer bir zaman çizelgesi izlediği göz önüne alındığında, cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplarla kariyer araştırması formüle edilirken bu süreçlerin her ikisini de dikkate almanın anlamlı olduğunu ifade etmektedirler. Kariyer kararı verme, uygulama ve uyum sağlamanın yaşam boyu süren gelişimsel bir süreç olduğunun ileri sürülmesi gibi, pek çok yazar da cinsel kimliğin gelişimsel olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir (Cass, 1979, 1984; Troiden, 1979). Aşağıda LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerine ilişkin kuramsal temellere ilişkin açıklamalara ve araştırmalara yer verilmiştir.

## **Kariyer Gelişim Süreçlerine Yönelik Kuramsal ve Kavramsal Temeller**

Bu bölümde ilgili literatürde daha önce LGBT+ bireylerin kariyer gelişimleri konusunda bu kuramlara dayalı olarak ek açıklamalar sunulmuş ve/veya araştırmalar yapılmış olan kariyer gelişim kuramlarına ve modellerine yer verilmiştir. Bu doğrultuda, Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı (Super, 1980), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 1994), İş yerinde Ayrımcılık Modeli (Chung, 2001) ve bu araştırmanın kuramsal temeli olan Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005) açıklanmıştır. Super'in kuramı LGBT+ bireylerin kariyer gelişiminin içsel süreçler ile bağlamsal etkiler sonucu geliştiğine yaptığı vurgudan, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, vd., 1994) LGBT+ bireylerin kariyer gelişimini kişisel, sosyal ve kültürel bağlamda incelemeye olanak tanımasından (Hoffshire, 2017) ve İş Yerinde Ayrımcılık Modeli (Chung, 2001) ayrımcılığın boyutlarının LGBT+ bireylerin kariyer davranışlarına yönelik çıkarımlarının olması bakımından seçilmiştir. Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005) ötekileştirilmiş bir grup olarak LGBT+ bireylerin sosyal bağlamda kariyer gelişimlerini yapılandırmaya yaptığı vurgu bakımından önemlidir (Schmidt ve Nilsson, 2006). Aşağıda her bir yaklaşıma ve LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

### ***Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı***

Kariyer gelişimi tüm yaşam süresine yayılan bir süreçtir. Kariyer gelişimi bir benlik kavramı geliştirme ve uygulama sürecidir. İnsanlar benlik kavramlarını ifade etmelerine izin veren meslekleri seçerler ve benliğin gerçekçi ve istikrarlı bir hale gelmesiyle kariyer davranışları da değişmektedir (Super, 1990). Super (1953) kuramının varsayımlarında bireylerin yetenek, ilgi, kişilik ve benlik kavramları bakımından farklılık gösterdiğini, her bireyin kendi nitelikleri doğrultusunda bir dizi mesleğe ait niteliklere sahip olduğunu, bu özelliklerin farklı meslekleri yapabilmelerine olanak tanıdığını ifade etmektedir. Bu mesleklerin her birinin karakteristik yetenekler, ilgiler ve kişilik özellikleri gerektirdiğini, bu gerekliliklerin bir meslekte farklı nitelikleri olan bireylerin çalışmasına imkân sağlayacak biçimde esnek olduğunu ifade etmiştir.

Bireyler olgunlaştıkça çeşitli roller üstlenmektedirler ve bu rollerin bazıları çocukken yaşamın erken dönemlerinde, bazıları emeklilik gibi yaşamın sonlarında başlar. Yaşam alanı, bireyin yaşamda sahip olduğu tüm rolleri kapsamaktadır. Bazı yaşam evrelerinde kişinin yalnızca bir rolünün olabileceği, bazen de birden fazla rolünün olabileceği ifade edilmektedir. Bununla birlikte herkes tüm rolleri oynamamaktadır, örneğin bazı insanlar evlenmez ve bazıları emekli olmayabilir (Super, 1980).

Kariyer gelişimi ömür boyu devam etmektedir ve bu anlamda Super (1976, 1980) yaşam boyu kavramını kullanmaktadır. Bireylerin benlik kavramı geç ergenlikten geç yetişkinliğe kadar zaman ve deneyime bağlı olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişme süreci yaşam boyu büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme aşamaları boyunca devam etmektedir (Super, 1953). Kişinin ulaştığı mesleki düzey, mesleki denemelerin ve kalıcı işlerin sayısı, sıklığı ve süresi gibi kariyer örüntüleri; bireyin ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri ve sahip oldukları fırsatlar tarafından belirlenmektedir (Super, 1953). Yaşam dönemleri boyunca gelişim, kısmen yeteneklerin ve ilgilerin olgunlaşma sürecini kolaylaştırarak ve kısmen de gerçekliği test etmeye ve benlik kavramının gelişimine yardımcı olarak yönlendirilebilir. Bireyin benlik kavramı ve gerçeklik arasındaki uzlaşma süreci bireyin aldığı geribildirimler aracılığıyla ve psikolojik danışma oturumlarında kurduğu bir hayalde veya kulüpler, mesleki denemeler gibi gerçek yaşam olaylarında gerçekleşebilir (Super, 1953).

Kuramın temel kavramı olan kariyer olgunluğu “kişinin içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması” olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2002). Super (1990) daha sonra kavramın yetişkin bireyler için uygun olup olmadığını sorgulayarak kariyer uyumu (career adaptability) olarak değiştirmiştir. Kariyer olgunluğu yaşla birlikte artan, öngörülebilir bir dizi görevle başa çıkma yeteneğini ifade ederken; uyum sağlama, bireyin yaşından bağımsız olarak gelişimsel görevleri yerine getirebileceğini ifade eder. Diğer bir nokta, uyum sağlama ifadesi bireyin çevre ile etkileşiminde değişikliklerin yalnızca birey tarafından yapılacağı anlamına gelmediğini de vurgulamaktadır (Super ve Knasel, 1981). Kariyer uyumu kavramı iş ve çalışma ortamındaki



olası değişikliklerle başa çıkmaya hazır olmayı içeren yetişkin gelişim problemlerini daha iyi açıklamaktadır. Super'in (1980, 1990) kuramı büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme aşamalarından oluşmaktadır.

Dunkle (1996) gey ve lezbiyen kimlik gelişiminin Super'in (1990) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımının kariyer gelişim aşamaları ve kariyer gelişim görevleri üzerindeki olası etkilerini ele almıştır. Bu çalışmada, lezbiyen ve gey kimlik gelişimi için Cass'ın (1979) modeli ele alınarak bu gelişim sürecinin Super'in (1990) kuramının aşamalarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Cass'ın (1979) modeli ve Super'in (1990) kuramı varsayımları açısından benzerlikler göstermektedir. Her iki model de gelişimseldir ve bir dizi yaşam evresinde ilerlemeyi açıklamaktadır. Her iki model de kimlik gelişimine dair detaylı açıklamalar sunmakla birlikte bireylerin aşamalar boyunca geriye dönüşler yapabileceğini vurgulamaktadır (Dunkle, 1996). Dunkle (1996) tarafından Super'in kuramının gelişim dönemleri boyunca her dönemde lezbiyen ve gey bireylerin kimlik gelişimi süreçlerine dair gerçekleştirilen açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer gelişim sürecinin büyüme evresi 0-14 yaş arasını kapsamakta diğer bir deyişle doğumdan ergenliğin ortasına kadar devam etmektedir ve bu süreçte çocuklar oyun ve hayaller aracılığıyla çevresini algılamaktadır (Super, 1990). Çocuk etrafında bulunan yetişkinlerle özdeşim kurarak benliğini oluşturmaya odaklanmaktadır. Evde, okulda, toplumda sağlanan fırsat ve deneyimlerle çocuk hayalleri, ilgi alanları ve neleri yapip yapamadığına ilişkin yetenekleri hakkında bilgi edinebilir (Hartung, 2013). Bu dönemde ikili cinsiyet sistemine göre etiketlenen çocuklardan toplumsal cinsiyet rolü beklentilerine uyumlu olacak şekilde gelişim göstermeleri beklendiğinde bu beklentinin ilgileri üzerinde caydırıcı etkisi olabilir (Morrow, Gore ve Campbell, 1996). Hetherington ve Orzek (1989) lezbiyen kimlik gelişiminin ilk aşamalarındaki kişiler için kariyer gelişim süreçlerinde onlara yardımcı olacak rol modellerinin olmamasının belirli mesleklere yönelmelerine engel olabileceğini belirtmişlerdir. Cinsel kimlik gelişiminin ilgilerin gelişimini etkileyebileceği öne sürülse de bu ilişkinin doğası belirsizdir. Eşcinsel kimlik oluşumunun büyüme aşamasında

İlgilerin gelişimi üzerindeki etkisini açıklamak ve değerlendirmek için araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Dunkle, 1996).

Keşfetme evresi 14-25 yaşları arasını kapsamaktadır ve kariyer olgunluğu bu aşamada merkezi bir öneme sahiptir. Bireyin kariyer seçeneklerini keşfederek karar vermeye çalıştığı ve mesleki denemeler yaptığı bir süreçtir (Super, 1990). Gey ve lezbiyen kimlik gelişimi süreci, kariyer gelişiminin keşfetme evresinde çeşitli zorluklar deneyimlenmesine yol açabilir. Kimlik karmaşası ve kimlik karşılaştırması dönemlerine (Cass, 1979) denk gelen bu süreçte bireylerin daha yüksek düzeyde içselleştirilmiş homofobiye ve daha az desteğe sahip olduğu belirtilmiştir (Shidlo, 1994). Kimlik gelişimine bağlı stresörler nedeniyle kariyer olgunluğun nispeten düşük olması beklenebilir, bu faktörler kişinin kariyer seçeneklerini netleştirmesinde ve alternatif durumlar arasından bir seçim yapmasında zorluklara yol açabilir (Dunkle, 1996).

Yerleşme evresi 25-44 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönemde bireyler kariyer görevlerini yerine getirirken çalıştıkları alanda pozisyonlarını güvence altına almaya ve ilerlemeye çalışmaktadırlar (Super, 1990). Bir önceki aşamada kendini keşfedemeyen lezbiyen ve gey bireyler için bu dönemde kariyer olgunluğunun düşük olması beklenmektedir, bu nedenle kendileri hakkında eksik bilgiye dayanan bir kariyer seçimine kendilerini adanmış olabilirler. Dolayısıyla kimlik gelişimlerinde yaşadıkları problemler kariyerlerinden uzaklaşma, iş aktivitelerinde azalma ve iş arkadaşlarından kopma gibi durumlarla karakterize olabilir (Dunkle, 1996).

Sürdürme evresi 45-65 yaş aralığını kapsamaktadır. Bireylerin işinde kazanımlarını koruduğu, yetkinliklerini güncellediği ve çalışma yaşamlarında yeni yöntemler denedikleri bir dönemdir (Super, 1990). Elliot (1993) lezbiyen ve geylerin açılma süreçlerinin yalnızca ergenlikte değil çeşitli yaşlarda gerçekleşebileceğini, bu anlamda lezbiyen ve geylerin kariyer gelişim dönemleri ilerledikçe en önemli problemlerinden birinin iş yerinde açık olup olmamakla ilgili karar vermek olduğunu belirtmiştir. Kariyer gelişim dönemleri ilerledikçe açılma ile ilgili sorunların arttığını, özellikle kadınlar veya etnik açıdan dezavantajlı gruplar için hissedilen baskının daha yoğun olduğunu, bu kapsamda her bireyin lezbiyen ve gey

kimliğini nasıl yöneteceği konusunda karar vermesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda belirtilen stres faktörlerinin bireylerin kariyer olgunluğu üzerindeki etkisinin olumsuz olması beklenebilir, çünkü benliğin daha az istikrarlı olması kişiyi kariyer gelişim görevlerinden uzaklaştırabilir (Dunkle, 1996).

Geri çekilme evresi 65 yaş ve sonrasını kapsamaktadır. Bu aşamada bireyler enerjilerinin ve mesleklerine duydukları ilginin azalmasıyla kademeli olarak çalışma yaşamından ayrılmaya ve emeklilik planlarına odaklanmaktadır (Super, 1990). Berger (1982) yaşlı lezbiyen ve geylerin gençlere göre daha az stresli olduğunu, bunun nedenlerinin açılma konusunda daha rahat olmaları ve finansal ya da duygusal açıdan ailelerine daha az bağımlı olmaları ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte birçok yaşlı eşcinsel bireyin kariyerinde sağlam bir konumda olduğunu veya emekli olduğunu ve bunun da iş yerinde ayrımcılık olasılığını en aza indirdiğini ifade etmektedir. Gelecekteki araştırmalar yaşlı gey ve lezbiyenlerin açılma sürecinin kariyer uyumunu etkileyip etkilemediğini inceleyebilir (Dunkle, 1996).

Yaşam boyu kariyer gelişimi kuramlarından Super'in (1957, 1980, 1990) kariyer gelişimine ilişkin gelişimsel perspektifi, kariyer gelişiminin içsel süreçlerin yanı sıra dış kaynaklar, destekler ve bağlamsal etkilerin sonucu olarak geliştiğini ifade etmektedir. Lezbiyen, gey, biseksüel bireylere yönelik güçlü sosyal tepkilerin yaygınlığı nedeniyle bu popülasyonun gelişimi araştırılırken sosyal bağlamın etkisini ve rolünü dikkate almak önemlidir. Super'in kuramı benlik kavramı ile çevresel bağlam arasındaki etkileşime odaklanması nedeniyle lezbiyen, gey, biseksüel bireylerin kariyer gelişim sürecini anlamakta etkili olabilir (Schmidt ve Nilsson, 2006).

### ***Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı***

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının (SBKK) temeli Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramına dayanmaktadır. Morrow, Gore ve Campbell (1994) çalışmalarında SBKK'nin lezbiyen ve geylerin kariyer gelişimine uygulanmasına odaklanmaktadır. Akademik ve kariyer gelişim süreçlerindeki toplumsal etkileri ve bunun yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi, ilgi alanları ve kariyer seçimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çevresel ve

bağlamsal etkilerin, yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi üzerindeki etkisi yoluyla ilgileri nasıl şekillendirdiğini ve ilgilerle uyumlu seçimler yapma noktasında çevresel koşulların bunu nasıl engelleyebileceğini ifade etmektedirler. Aşağıda kuramın temel kavramlarına ilişkin açıklamalarla birlikte lezbiyen ve geylelerin kariyer gelişimlerine dair açıklamalara yer verilmiştir.

SBKK birbirini tamamlayan iki düzeyde ele alınmıştır. Birinci düzeyde bireylerin kendi kariyer gelişimini etkileyen bilişsel-birey değişkenleri olarak *yetkinlik beklentisi*, *sonuç beklentisi* ve *kişisel hedefler* ifade edilmiştir. İkinci düzeyde birey dışı-ortama özgü değişkenler ele alınmakta olup bunlar *çevresel etkiler*, *kariyer engelleri* ve *kariyer destekleri* olarak açıklanmaktadır (Lent ve Brown, 2019; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Lent, Brown ve Hackett, 2000).

Birinci düzeyde belirtilen bilişsel-birey değişkenlerinden ilki *yetkinlik beklentisidir* (Lent ve Brown, 2008). Bandura (1977) yetkinlik inancını bireyin belirli bir hedefe ulaşma ya da bir görevi başarıyla tamamlama noktasında kendi yeterliklerine duyduğu inanç olarak tanımlamıştır. Yetkinlik beklentisi pasif, statik bir özellik değil belirli performans alanlarına özgü, çeşitli davranışsal ve bağlamsal faktörlerle etkileşime giren dinamik bir yapıdır (Lent, vd., 1994). Yetkinlik inancı dört ana bilgi kaynağına dayanmakta veya bu kaynaklar aracılığıyla gelişmektedir. Bunlar; başarılı performans yaşantıları, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik durumlardır (Bandura, 1977).

Bandura (1986) başarılı performans yaşantılarının yetkinlik inancının birincil belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Başarılı performans yaşantılarının gerçekleşmesi için çocukların ilgi duyduğu alana yönelik faaliyetlerde bulunmak adına çeşitli fırsatlara sahip olması gerekmektedir. Örneğin dansa ilgisi olan bir çocuk, bu ilgiyi sürdürmek için belirli fırsatlara ve desteğe ihtiyaç duyabilir. Buna karşın toplumsal cinsiyet rolü beklentileri nedeniyle toplumda sanatsal faaliyetlere ilgi duyan erkek çocuklara erkeksi olmadıkları atfedilerek, yetkinlik inançlarının ve ilgilerinin gelişimi doğrudan veya dolaylı olarak zayıflayabilir. Yetkinlik beklentisi genellikle kişinin cinsel yönelimini tanımlamasından önce oluşmaktadır, dolayısıyla cinsel yönelim yetkinlik beklentisi üzerinde tek başına nadiren

doğrudan bir etkiye sahip olmaktadır (Morrow, vd., 1994; Nam Cam Trau ve Härtel, 2004; Prince, 1997). Yaşamın ilk yıllarında lezbiyen ve gey bireylerin ilgilerinin gelişiminin cinsel kimlikleriyle ilişkili olabileceği ifade edilmiştir (Dunkle, 1996). Toplumun cinsiyet uyumsuzluğundan duyduğu rahatsızlık göz önüne alındığında cinsiyetleri için geleneksel olmayan ilgiler geliştiren gey ve lezbiyen bireylerin toplumsal beklentileri karşılamak için bu ilgilerin peşinden gitmekten vazgeçmeleri mümkün olabilmektedir (Dunkle, 1996).

Yetkinlik beklentisinin diğer belirleyicileri dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik durumlardır (Bandura, 1977). Sosyal ikna, küçük çocukları cinsiyetlerine uygun faaliyetlerde bulunmaya ve bu faaliyetlerde başarılı olmaya teşvik etme yönünde çalışmaktadır. Medya, çeşitli meslek gruplarından kişilere toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olarak eskiye oranla daha çok yer verse de modeller çoğunlukla toplumsal cinsiyete dayalı olarak gösterilmektedir. Uygun rol modellerin olmayışı veya olumsuz sosyal ikna, yetkinlik beklentisini olumsuz etkileyerek çocukların ilgilerinin gelişimini kısıtlayabilir veya engelleyebilir. Buna karşın dolaylı öğrenme; doğrudan deneyimleme, sosyal ikna veya aynı cinsiyetten rol modelinin olmadığı durumlarda yetkinlik inancının gelişmesinde teşvik edici olabilir. Bu durumda destekleyici olmayan bir ortamda bulunsalar bile lezbiyen ve gey çocuklar cinsiyete dayalı olmayan modeller aracılığıyla ilgi alanlarını geliştirmeye devam edebilirler (Morrow, vd., 1994). Yetkinlik inancıyla bağlantılı son kaynak olan fizyolojik durumlara örnek verilecek olursa lezbiyen veya gey bir birey toplumsal cinsiyet beklentilerine uygun olmayan bir faaliyette bulunurken kaygı gibi duygulanımlar yaşayabilir. Bu olumsuz uyarılmanın, kişinin cinsel kimliğiyle bağdaşmayan davranışlarından kaynaklandığı söylenebilir (Morrow, vd., 1994).

Birinci düzeyde belirtilen bilişsel-birey değişkenlerinden diğeri *sonuç beklentisidir*. Sonuç beklentisi kişinin işle ilgili hedefleri takip etmesinin veya daha genel olarak kişinin iş rolünü yerine getirmesinin sonuçlarına dair beklentilerini ifade eder (Lent ve Brown, 2008). SBKK'ye göre ilgiler sonuç beklentilerinden de etkilenmektedir (Lent, vd., 1994). Kişisel ve toplumsal klişeler kız çocuklarının erkeksi atfedilen faaliyetlerde bulunmanın sonuçları konusunda karışık veya olumsuz mesajlar almasına yol açabilir. Bu durumda erkeksi

atfedilen davranışlarla ilgili olumsuz sonuç beklentileri geliştiren kız çocuğu ilgi alanlarını kısıtlayabilir. Uyumlu olmayı ödüllendiren ve farklı olmayı cezalandıran aile ortamı, din veya eğitim ortamında çocuğun farklılığına dikkat çeken davranışlar olumsuz sonuç beklentilerine yol açabilir. Dolayısıyla çocuğun erişebileceği ilgi alanları kısıtlanabilir. Bunun aksine farklılığı teşvik eden bir ortamda lezbiyen veya gey bir çocuk daha geniş bir faaliyet yelpazesi içinde farklılığını ortaya koyabilir ve olumlu sonuç beklentileri geliştirebilir (Morrow, Gore ve Campbell, 1994).

Yetkinlik beklentisi kişinin yetenekleri ile ilgili olarak “bunu yapabilir miyim?” sorusuyla açıklanabilirken, sonuç beklentisi belirli davranışları gerçekleştirmenin hayal edilen sonuçlarını içeren “bunu yaparsam ne olur?” sorusuyla açıklanabilir (Lent, vd., 1994). Lezbiyen, gey bireyler veya herhangi bir dezavantajlı grup için ilgilerin gelişiminde sonuç beklentilerinin rolünün yetkinlik beklentisinin rolünden daha belirgin olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, çocuklarla etkileşim kurma konusunda özel bir yeteneği olan lezbiyen veya gey bir birey öğretmen olmayı hayal edebilir. Öğretmen olmaya yönelik yetkinlik inancı yüksek olabilir. Ancak birey öğretmenlik kariyerine hazırlanırken, toplumsal önyargılar ve klişeler nedeniyle lezbiyen ve gey öğretmenlerin tehlikede olduğunu fark edebilir ve bu alanda kalıcı bir ilgi geliştirmesi engellenebilir. Bireylerin cinsel yönelimlerine dayalı olarak baskı ve ayrımcılığa maruz kalmaları göz önünde bulundurulduğunda sonuç beklentilerinin yetkinlik beklentisinden daha güçlü biçimde ilgilerle ilişkili olacağı düşüncesi anlaşılabilir (Hook ve Bowman, 2008; Morrow, vd, 1994; Prince, 2013).

Birinci düzeyde belirtilen bilişsel-birey değişkenlerinden üçüncüsü *kişisel hedeflerdir* (Lent, 2005). SBKK'ye göre, hedefler davranışların düzenlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kişisel hedefler, seçim hedefleri ve performans hedefleri olarak ikiye ayrılır. Seçim hedefi, bireyin ulaşmak istediği hedef, faaliyet veya kariyer türü olarak; performans hedefi ise bir görevde elde edilecek performans düzeyi veya kalitesi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Seçim hedefi ile performans hedefi arasındaki ayrım önemli olsa da kariyer davranışına ilişkin tamamlayıcı görüşler sunmaktadır. Yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi, seçim hedeflerini ve performans hedeflerini doğrudan ve dolaylı olarak

etkilemektedir (Lent, 2005; Lent, vd., 1994). Örneğin müzik performansına ilişkin güçlü yetkinlik ve sonuç beklentilerinin olması pratik yapmaya zaman ayırma, performans fırsatları arama ve müzik alanında kariyer yapma şeklinde hedeflere dönüşebilir (Lent, 2005). LGBT bireylerin ne zaman ve nerede açılma deneyimini yaşayacakları konusundaki içsel karışıklıkları veya ayrımcılık olasılığı nedeniyle yetkinlik beklentisini, sonuç beklentisini veya kişisel hedeflerini sınırlayabilecekleri ifade edilmiştir (Collins, 2007).

SBKK'nin ikinci düzeyde ele alınan birey dışı-ortama özgü değişkenleri; çevresel etkiler, kariyer engelleri ve kariyer destekleri olarak ifade edilmiştir (Lent, vd., 1994; Lent, Brown ve Hackett, 2000). Bu değişkenlerden ilki olan *çevresel etkiler*, sosyal ortam etkileri, çevrenin nesnel ve algılanan yönleri, çevrenin uzak ve yakın etkileri olarak kavramsallaştırılmıştır. Sosyal ortam etkileri betimlenirken fiziksel, kültürel, sosyal olanakların yanında ortamın uygunluğu da eklenebilir. Birçok insan, çevresel engellere rağmen önemli kariyer başarıları elde eden kişilerle karşılaşmıştır; benzer şekilde, görünüşte her türlü çevresel avantaja sahip olmalarına rağmen yaşam arayışlarında başarısız olan birçok kişi de vardır. Burada vurgulanan, kişinin içinde bulunduğu ortamın sağladığı olanakların veya karşısına çıkardığı engellerin varlığında nasıl bir değerlendirme ve anlamlandırma süreci izlediği, çevresinin karşısına çıkardığı şeye nasıl bir yanıt verdiği (Lent, vd., 2000).

Birey dışı değişkenlerden ikincisi olan *kariyer engelleri* bireye özgü (ör., düşük yeterlik) engeller olabileceği gibi ortama özgü (ör., önemli kişilerin onayını alamama) engeller de olabilir. Bununla birlikte kariyer engelleri zamansal olarak da ifade edilmiştir. Geçmişte karşılaşılan engeller kişiyi şimdiki zamanda engelleyebilir veya gelecekte engellemesi beklenebilir (Lent, vd., 2000). Kariyer engelleri zamansal açıdan düşünüldüğünde uzak ve yakın etkilerinin olduğu söylenebilir. Uzak etkilere örnek olarak geçmişten gelen farklı rol modellere maruz kalma yaşantıları ile, kültürel ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin yaşantılar; yakın etkilere örnek olarak ise bireyin bağlantılarının sınırlı olması ve işe alınma sürecinde ayrımcılığa uğrama gibi yaşantılar ifade edilebilir. Uzak ve yakın etkilerin doğası değişkenlik gösterse de bireyin akademik ve kariyer

gelişiminde kilit rol oynayabilirler (Lent, vd., 1994). Lezbiyen ve geyler kariyer gelişiminin neredeyse her aşamasında çevresel engellerle karşılaşır. Uzak bağlamsal faktörler bireylerin yetkinlik inançlarına ve olumlu sonuç beklentilerine yol açan faaliyetlerde bulunmalarını engelleyebilir. Cinsiyet rol beklentilerine maruz kalan bireyler kısıtlı ilgi alanları geliştirebilirler ve bunun sonucunda yakın etkiler kariyer hedefleri üzerinde ekonomik zorluklar veya kısıtlamalar yaratabilir (Morrow, vd., 1996).

Kariyer engellerinin başa çıkma yetkinliği, duygulanım eğilimi ve sonuç beklentileri ile ilgili olduğu ifade edilmiştir. Başa çıkma yetkinliği, kişinin karşılaştığı engellerle başarılı bir şekilde başa çıkıp çıkamayacağına ilişkin inancını ifade eder. Bir kişinin belirli bir olay ya da çevresel koşulla etkili biçimde baş edebileceğine dair algısının olması durumunda, karşılaştığı durumu engel olarak tanımlamasının daha az olası olduğu söylenebilir (Lent, vd., 2000). Duygulanım eğilimi, kişinin olumlu veya olumsuz duygulanım yaşantılarının yetkinliklerini etkileyebileceğini ifade eder. Yüksek düzeyde olumsuz duygulanım deneyimleri olan kişilerin daha fazla engel ve daha az destek algılamaları olası olabilir. Sonuç beklentileri ise belirli davranışları gerçekleştirmenin sonuçlarına dair beklentileri ifade eder (Lent, vd., 1994, 2000).

Birey dışı değişkenlerden üçüncüsü *kariyer destekleridir*. Destekler veya destek sistemleri bireylerin kariyer seçimlerinin oluşumunu ve gelişimini kolaylaştırabilecek çevresel değişkenler olarak düşünülür. Kişilerin bağlamsal desteklerden faydalanabilmelerine olanak sağlayan öneriler sunulmuştur. Bunlardan ilki kişinin mevcut destek sistemindeki rol modellerini veya finansman kaynaklarını belirlemek, ikincisi ise mevcut olmayan kaynaklara erişmek için ortamını değiştirmek olarak ifade edilebilir (Lent, vd., 2000). Jang, Clark ve Walker (2021) sosyal desteğin ve öz şefkatin olumlu cinsel kimlik ile kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Bulgular sosyal desteğin örneklem üzerinde öz şefkati yordadığını göstermektedir. Kariyer kararı verme yetkinliğinin de sosyal destek ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplar kapsamındaki öğrencilerin LGBTQA+ topluluğuyla



olan bağlantılarına öncelik vermenin kritik derecede önemli olduğunu ifade etmektedirler (Jang, Clark ve Walker, 2021).

Doğrudan düşmanlık veya ayrımcılığın olmadığı durumlarda bile kendini LGBTQA olarak tanımlayan bireyler, bu kimliklerin mevcut bağlamda var olmadığına veya anormal olduğuna dair heteronormatif varsayımların olduğu ortamlarda çalışmaktadırlar (Yoder ve Mattheis, 2015). Kişi, davranış, çevre arasındaki dinamik etkileşimi inceleyen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı LGBQ+ bireylerin kariyer gelişim süreçleri ile belirli bir kariyer alanını tercih etmeleri arasındaki ilişkiyi anlamaya ve incelemeye olanak tanımaktadır. SBKK özellikle LGBQ+ gibi ötekileştirilmiş bireylerin kariyer gelişimini çevreleyen kişisel, sosyal ve kültürel bağlamı dikkate almaktadır (Hoffshire, 2017; Jang, Clark ve Walker, 2021; Russon ve Schmidt, 2014).

### ***İşyerinde Ayrımcılık Modeli***

Lezbiyen ve gey bireylerin ırksal veya etnik açıdan dezavantajlı gruplara benzer şekilde istihdamda ayrımcılığa maruz kaldığı, bu ayrımcılığın bireylerin cinsel yönelimi ile ilgili açılma kararını etkilediği ve iş yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Eliott, 1993). Bu doğrultuda Chung (2001) tarafından İşyerinde Ayrımcılık Modeli geliştirilmiş ve lezbiyen, gey ve biseksüel (LGB) bireylere ilişkin ayrımcılıkla başa çıkma stratejileri önerilmiştir. İki bölümden oluşan modelin ilk bölümünde iş yerinde ayrımcılık, ikinci bölümünde LGB'nin baş etme stratejileri kavramsallaştırılmıştır. İş yerinde ayrımcılığın; resmi-gayri resmi ayrımcılık, olası-karşılaşılan ayrımcılık, algılanan-gerçek ayrımcılık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Chung, 2001). Aşağıda her bir boyuta ilişkin açıklamalara yer verilmektedir:

- 1. Resmi – gayri resmi ayrımcılık.** Bu boyut Levine ve Leonard (1984) ile Chojnacki ve Gelberg (1994) tarafından tanımlanan ayrımcılık boyutlarına dayanmaktadır. Resmi ayrımcılık terfi, maaş artışı veya artan iş sorumlulukları gibi resmi olarak verilen iş ödülleri kısıtlamak için kurumsallaştırılmış prosedürlerin kullanılmasını içerir. Gayri resmi ayrımcılık işverenler ve iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen sözlü ve sözsüz taciz, saygısızlık, düşmanlık, ön yargı gibi eylemlere izin veren

kurumsallaştırılmamış politikalardan oluşur (Levine ve Leonard, 1984). Resmi ayrımcılık kişinin mesleki başarısını veya statüsünü doğrudan etkiler; ancak gayri resmi ayrımcılık kişinin öz güvenini, psikolojik iyi oluşunu ve iş performansını etkileyebilir ve bu da kişinin kariyer başarısını etkileyebilir (Chung, 2001). Bu boyut ayrımcılığın yalnızca kurumsal eylemleri değil iş atmosferini ve kişilerarası ilişkileri de içerdiğini göstermesi bakımından önemlidir (Chung, 2001). Levine ve Leonard (1984) lezbiyen kadınların işten çıkarılma, istifaya zorlanma, terfi ve maaş sorunları gibi resmi ayrımcılığa; alay edilme, dışlanma, sözel ve sözel olmayan taciz, kişisel eşyalara zarar verilmesi ve şiddet gibi resmi olmayan ayrımcılığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Chojnacki ve Gelberg (1994) çalışma ortamlarının LGB için açık ayrımcılığın olduğu, gizli ayrımcılığın olduğu, hoşgörülü ve onaylayıcı olmak üzere dört farklı biçimde olabileceğini açıklamıştır. Bu dört düzey resmi-gayri resmi ayrımcılığın varlığı ve yokluğunun kombinasyonları olarak ele alınabilir.

2. **Olası – karşılaşılan ayrımcılık.** Bu boyut Levine ve Leonard (1984) tarafından tanımlanan beklenen ayrımcılık ve gerçek ayrımcılık boyutlarına benzerlik göstermektedir. Olası (beklenen) ayrımcılık kişinin cinsel yönelimini ifade etmesi ile karşılaşmayı beklediği ayrımcılığı ifade etmektedir. Patronuna cinsel yönelimini açıklayan birinin kovulmasına şahit olan lezbiyen bir çalışanın kendisinin de aynı durumu yaşayacağını düşünmesi buna örnek verilebilir. Karşılaşılan (gerçek) ayrımcılık ise hem resmi hem de gayri resmi olarak uygulanan ayrımcılığı ifade etmektedir. Modelin ilk iki boyutunun kesişmesi olası ayrımcılığın ve karşılaşılan ayrımcılığın resmi ve gayri resmi yollarla uygulanabileceğini göstermektedir (Chung, 2001).
3. **Algılanan – gerçek ayrımcılık.** Bu boyut Griffith'in (1980) mesleki fırsat yapısına dayanmaktadır. Griffith (1980) siyahi insanların kariyer davranışlarını ve nedenlerini kavramsallaştırırken mesleki fırsat yapısının ideal, algılanan ve gerçek olmak üzere üç bileşenini açıklamaktadır. İdeal mesleki fırsat yapısı fırsat eşitliğini ifade eder ve ayrımcılık içermez dolayısıyla modelin bu boyutuna yalnızca algılanan ve gerçek

fırsat yapısı bileşenleri dahil edilmiştir (Chung, 2001). Gerçek fırsat yapısı herhangi bir bireyin sahip olabileceği mesleki seçeneklerin nesnel gerçekliği ile karakterizedir (Griffith, 1980). Çeşitli iş ayrımcılığı türleri nedeniyle gerçek fırsat yapısı ideal fırsat yapısından oldukça uzaktır. Dahası bireyler kendi algılarına göre fırsat yapısı hakkında kişisel fikirler oluştururlar, bir kişinin öznel öğrenme deneyimleri ve gerçek fırsat yapısının belirsizliği, kişinin aşırı iyimser veya aşırı kötümser algılarının olmasına yol açabilir. Dolayısıyla algılanan mesleki fırsat yapısı öznel seçimlerle, gerçek mesleki fırsat yapısı nesnel durumlarla karakterizedir. Kariyer psikolojik danışmanlığının amacının bireylerin idealden daha az, algılanandan daha büyük olan gerçek fırsatlarının daha bilinçli olarak farkına varmalarını sağlamak olduğu söylenebilir (Griffith, 1980). Bireyler çeşitli durumlara kendi algılarına göre tepki verebilirler. Bu anlamda algılanan ayrımcılık gerçek ayrımcılığın aksine bireyin ayrımcılık karşısında uygulayabileceği başa çıkma stratejilerinde etkili bir faktör haline gelmektedir.

İş yerinde ayrımcılık LGB'nin kariyer gelişimlerini etkileyen bir konudur. Bu bağlamda modelin ikinci bölümü olan iş yerinde ayrımcılığa karşı kullanılan başa çıkma stratejileri ele alınmaktadır. Başa çıkma stratejileri meslek seçimi ve iş uyumu olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır (Chung, 2001). Aşağıda her bir kategori için açıklamalara yer verilmiştir:

- 1. Meslek seçimi.** Meslek seçimi bir kişinin bir iş veya meslek hakkındaki kararını ifade etmektedir. Meslek seçimi boyutunda ayrımcılıkla baş etmek için üç strateji tanımlanmıştır. Birincisi bağımsız veya işveren olarak çalışmak anlamına gelen serbest meslek (self-employment) stratejisidir. Böylece birey cinsel yöneliminden dolayı herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan veya riske girmeden çalışabilmektedir. İkincisi iş takibi (job tracking) stratejisidir. Bu seçenek LGB'nin istihdamına olumlu yaklaşan kurumlar veya firmalarda çalışmayı ifade etmektedir. Serbest meslek ve iş takibi stratejileri nispeten güvenli bir çalışma ortamı sağlasa

da ayrımcılık olasılığı tümüyle göz ardı edilemeyebilir. Üçüncü strateji risk alma (risk taking) stratejisidir. İlk iki seçeneğin kullanılmadığı ya da uygulanamadığı durumlarda bireyler çeşitli derecelerde tolerans gösteren iş ortamlarından birini seçebilmektedirler.

**2. İş uyumu.** Bu boyut bireylerin bir işe başvurduklarında ya da istihdam edildiklerinde kullandıkları çeşitli başa çıkma stratejilerini kapsamaktadır. Bu boyutta ayrımcılıkla baş etmek için iki strateji tanımlanmıştır. Birincisi kimlik yönetimi stratejisi, ikincisi ayrımcılık yönetimi stratejidir (Chung, 2001).

**a. Kimlik Yönetimi Stratejisi.** Kimlik yönetimi stratejisi oyunculuk (acting), geçiş (passing), saklanma (covering), dolaylı açılma (implicitly out) ve doğrudan açılma (explicitly out) olmak üzere beşe ayrılır. Bu sınıflandırma Croteau (1996) tarafından Griffin'in (1992) çalışmasından uyarlanmıştır. *Oyunculuk*, insanları heteroseksüel olduğuna inandırmaya çalışmak amacıyla heteroseksüel ilişkiler geliştirmeyi ifade eder. *Geçiş*, bireyin heteroseksüel olarak algılanabilmesi için bilgi üretmesi anlamına gelir. Gey bir çalışanın iş arkadaşlarına randevusu hakkında açıklama yaparken kadın zamirleri kullanması örnek verilebilir. *Saklanma*, eşcinsel olarak tanımlanmaktan kaçınmak için bilgilerin sansürlenmesi anlamına gelir. Lezbiyen bir çalışanın iş arkadaşlarına partneri ve lezbiyen kitap kulübündeki üyeliği hakkında hiçbir şey söylememeyi seçmesi örnek verilebilir. *Dolaylı açılma*, kendini LGB olarak tanımlamadan kişinin hayatı ve yakın ilişkileri hakkında bilgi paylaşırken açık ve dürüst olması anlamına gelir. Biseksüel bir erkeğin partnerini iş arkadaşlarına oda arkadaşı olarak tanıtmaması ve onlara kendi çıkarımlarını yapma konusunda izin vermesi örnek verilebilir. Son olarak *doğrudan açılma*, kişinin kendini açıkça LGB olarak tanımlaması anlamına gelir. Biseksüel bir kadının iş arkadaşlarına hem kadınlarla hem erkeklerle çıktığını ve yönelimini söylemesi örnek verilebilir. Bu beş stratejiden oyunculuk dışında diğer dördü Griffin'in (1992) orijinal çalışmasında yer almaktadır.

**b. Ayrımcılık Yönetimi Stratejisi.** Ayrımcılık yönetimi stratejisi işten ayrılma (quitting), ayrımcılığa sessiz kalma (silence), sosyal desteğe başvurma (social support) ve ayrımcılıkla yüzleşme (confrontation) olmak üzere dörde ayrılır. *İşten ayrılma*, iş yerinde ayrımcılığı böyle bir kararın nedeni olarak tanımlamadan istifa etmek anlamına gelir. Bu stratejiyi kullanan bir kişi işte kalmanın dayanılmaz hale geldiği ölçüde ayrımcılığa maruz kalmış olabilir ancak kişi cinsel yönelimi hakkında açıklama yapmak istemeyebilir. *Sessiz kalma*, iş yerinde ayrımcılığa tepki göstermeme anlamına gelir. Kişi ayrımcılığa tolerans gösterir ve bunu kendine saklar. *Sosyal desteğe başvurma*, kişinin ayrımcılıkla başa çıkmak ve destek almak için ayrımcılıkla karşılaşma deneyimlerini aile, arkadaşlar, psikolojik danışman gibi kişilerle paylaşmasını ifade eder. Son olarak *ayrımcılıkla yüzleşme*, konunun ilgili kişilerle birlikte ele alınmasını ifade eder. Yüzleşme, heteroseksist yorumları çürütmek, tacizin durdurulmasını talep etmek, yasal işlem başlatmak gibi çeşitli şekillerde olabilir. Bu dört strateji kendi içinde sorundan kaçınmaktan sorunla yüzleşmeye doğru dört adımı içermektedir. Bireyler girişkenlik düzeyleri veya cinsel kimlik gelişimleriyle tutarlılık gösteren stratejileri tercih edebildikleri gibi aynı anda birden fazla stratejiyi de kullanabilirler (Chung, 2001).

İş Yerinde Ayrımcılık Modelinin üç boyutu resmi ve resmi olmayan alanlarda olası ve karşılaşılan ayrımcılığın gerçekliğini (algılanan ve gerçek) değerlendirmek için yararlı bir çerçeve sağlar. Bu üç boyutun her birinin kariyer davranışları, kariyer başarısı ve psikolojik iyi oluş için LGB bireylere yönelik çıkarımları bulunmaktadır. Bu model LGB danışanlarla kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde psikoeğitim veya keşif amaçlı kullanılabilir. Böylece kişinin almaya istekli olduğu risk miktarı, kişinin cinsel kimlik gelişimi ve cinsel yönelimi birlikte değerlendirilebilir. Meslek seçimi stratejileriyle kişinin istihdam öncesi baş etme stratejileri ele alınırken kimlik yönetimi ve ayrımcılık stratejileri kişinin istihdam edilebilir olduğunda baş etme stratejilerini ele almaktadır. Bununla birlikte kimlik yönetimi ve

ayrımcılık yönetimi stratejilerinin ayrımcılığın ortaya çıkmasından önce araştırılması, kişinin karşılaşılabileceği durumlara yönelik hazırlıklı olmasını sağlayabilir (Chung, 2001).

### **Kariyer Yapılandırma Kuramı**

Yirmi birinci yüzyılda istihdamı etkileyen toplumsal değişiklikler, bilgi teknolojisindeki hızlı değişimler ve küreselleşmenin etkisiyle çalışanlar işlerini yönetmek için daha fazla sorumluluk almakta, bir organizasyona bağlı şekilde kariyerlerini geliştirmek yerine kendi kariyerlerini yönetmeye çalışmaktadırlar. Belirsiz bir dünyada becerilerin ve yeteneklerin geliştirilmesi önem kazanmaktadır (Savickas, 2019a). Bu durum bireylerin benliklerini ve sosyal kimliklerini kaybetmeden iş değişiklikleri karşısında nasıl davranacakları dahil olmak üzere çeşitli sorular ortaya çıkarmaktadır (Savickas, 2020). İş geçişlerinin daha sık ve daha zor olması mesleki beklentilerin daha az tanımlanabilir ve daha az öngörülebilir hale gelmesine yol açmaktadır. İçinde yaşadıkları toplumda bireylerin yaşamlarını nasıl tasarlayacakları sorusu her gelişim döneminden insanı etkileyebilir (Savickas, Nota, Rossier, vd., 2009).

Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005), LGBT bireylerin kariyer gelişimindeki deneyimlerini anlamak için teorik ve kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramının teori ve uygulaması bireylerin ve özel olarak dezavantajlı gruplar kapsamındaki bireylerin kişisel ve işle ilgili travmalarında kariyerlerinin ve yaşam öykülerinin yazarı olmalarına olanak sağlamaktadır. Bireylerin kendilerini anlamalarına, kim olduklarını kabul etmelerine ve dünyayla daha uyumlu bir ilişki kurmalarına yardımcı olduğu ifade edilmektedir (Maree, 2014).

Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer gelişimini bütüncül ve kapsayıcı biçimde incelemektedir. Bireyler kariyerlerini sosyal bir bağlam içinde oluşturmaktadırlar. Bu bağlam kültür, ırk, etnik grup gibi çeşitli değişkenleri kapsamaktadır. Birey içinde bulunduğu çevreyi şekillendirirken, çevre de bireyi şekillendirmektedir. Bu anlamda Kariyer Yapılandırma Kuramı bireyleri kendi kariyer gelişim süreçlerinin yaratıcısı olarak kabul etmektedir (Savickas, 2002).

Kariyer Yapılandırma Kuramına göre kariyer, bireylerin iş deneyimlerinin toplamından daha farklı olarak tüm deneyimlerin anlamlı bir hikâye oluşturacak şekilde tutarlı bir bütün haline getirilmesini ifade etmektedir. Aynı zamanda kariyer, geçmiş anılar ve mevcut deneyimler ile gelecekteki hayallere kişisel anlamlar yükleyen öznel bir yapıdır (Savickas, 2005). Kuram anlam oluşturmanın yapı araçları olarak hikayeleri kullanır (Savickas, 2004). Bireyler yaşamlarını anlattıkları hikayelerle kavrayıp yaşam deneyimlerine temas ederler. Hikayeleri anlatmak kendilerini harekete geçirenin ne olduğunu, hayatlarını nasıl yapılandırdıklarını ve hangi fikirlere hizmet ettiğini anlamalarına yardımcı olur. Kariyer hikayesi bireyin deneyimlerini anlamasına ve nasıl ilerleyeceği noktasında seçim yapmasına rehberlik eder (Savickas, 2019b).

Bir meta-teori olan Kariyer Yapılandırma Kuramının temeli Super'in (1957) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımına, Holland'ın mesleki kişilik tiplerine (1959) ve Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımına dayanmaktadır (Savickas, 2005). Kuram, mesleki davranışı üç farklı perspektiften ele alır. Bireysel farklılıklar perspektifinden mesleki kişilik tiplerini ve insanların neleri yapmayı tercih ettiğini inceler. Gelişim psikolojisi perspektifinden bireylerin psikososyal uyum sürecini, kariyer geçişlerini, iş travmalarıyla nasıl başa çıktığını ve kariyer uyum yeteneklerini inceler. Bireysel Psikoloji perspektifinden ise bireylerin yaşam temalarının mesleki davranışlarına yüklediği anlamı inceler (Savickas, 2020).

Kuram, bileşenleri olan mesleki kişilik tipleri, kariyer uyum yetenekleri ve yaşam temalarını, benliğin rolleri aracılığıyla kapsamlı biçimde açıklamaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramına göre bireylerin iş rollerine uyum sağlamalarına yardımcı olacak şekilde benliğin aktör (actor), etkin bir birey (agent) ve yazar (author) olmak üzere üç rolü bulunmaktadır (Savickas, 2011). Mesleki kişilik; bireylerin kariyerle ilgili ihtiyaçları, ilgi alanları, değer ve yeteneklerini ifade eder. Yaşam temaları ise bireylerin kariyer seçimlerinin nedenlerini açıklamaya yardımcı olur (Savickas, 2005). Kariyer uyum yetenekleri, iş yaşamına dair öngörülebilir görevlerle baş etmeye ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen durumlarla başa çıkmaya yönelik psikososyal başa çıkma kaynakları olarak tanımlanmıştır (Savickas, 1997). Kuram çok kültürlülük çerçevesinde ve

küresel ekonomide kullanılması amaçlanan kariyer psikolojik danışmanlığı için bir model oluşturmaktadır (Savickas, 2013). Aşağıda Kariyer Yapılandırma Kuramının kuramsal temellerine ve kuramın bileşenlerine ilişkin açıklamalar yer almaktadır:

### ***Bireyin Aktör Rolü ve Mesleki Kişilik Tipleri***

Benliğin üç rolünden biri olan aktör rolü bebeğin aileye katılmasıyla başlar. Çocuklar dünyaya geldiklerinde cinsiyet, ırk, doğum sırası gibi kendilerine sunulan kategoriler aracılığıyla ailelerinde ve toplumda bir yer edinmeye çalışırlar. Ailede bir yer edinen birey dünyaya bakış açısıyla başkalarının onu tanıyabileceği bir sosyal kimlik oluşturur. Bu süreç ailede başlar ve çevre etkileşimleri ile gelişim gösterir (Savickas, 2011). Kariyer psikolojik danışmanları, danışanların aktör rolünün hangi mesleki kişilik tipine uygun olduğunu anlamak için Holland'ın (1959) mesleki kişilik tiplerinden faydalanır. Aşağıda kuramın ilk bileşeni olan mesleki kişilik tipleri Holland'ın Mesleki Tipolojileri çerçevesinde açıklanmıştır.

Holland (1974) bireylerin kariyer süreçlerinde ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini ifade edebilecekleri uyumlu bir çevre arayışında olduklarını öne sürmektedir. Holland (1959) altı mesleki kişilik tipi tanımlamış ve her bireyin istekleri, tercih ettiği faaliyetler, yeterlilikleri, mesleki tercihleri, yetenekleri doğrultusunda değerlendirildiğinde ilgi envanterinden bu mesleki tiplerden en yüksek puanın olduğu üç harfli bir kod aldığını ifade etmiştir (Spokane ve Holland, 1995). Altı mesleki kişilik tipi Gerçekçi (Realistic), Araştırmacı (Investigative), Sanatçı (Artistic), Sosyal (Social), Girişimci (Enterprising), Geleneksel (Conventional) olacak şekilde RIASEC koduyla gösterilmektedir. Bununla birlikte her mesleki kişilik tipinin çalışma alanı olabilecek altı mesleki çevre tanımlanmıştır (Holland, 1959). Aşağıda mesleki kişilik tiplerine (Holland, 1962, 1996) ilişkin açıklamalara yer verilmiştir:

**Gerçekçi tip;** motor beceriler gerektiren işlerde çalışmayı, tamir etmeyi, alet veya makine kullanmayı, hayvanlarla veya bitkilerle çalışmayı, genelde açık havada çalışmayı sever. Somut problemleri soyut problemlere tercih eder. Marangoz, çiftçi, hava trafik kontrolörü, otomobil tamircisi, pilot, mühendis örnek verilebilir.



**Araştırmacı tip;** problemler hakkında derinlemesine düşünmeyi, araştırma ve gözlem yapmayı, soru sormayı ve problem çözmeyi, tasarlamayı, formüle etmeyi, deney yapmayı sever, görev odaklıdır. Kimyager, doktor, biyolog, antropolog örnek verilebilir.

**Sanatçı tip;** sanatsal alanlarda kendini ifade etmekten, tasarımlarında sanatı, müziği ve dramayı kullanmaktan, yazmak, beste yapmak, dans etmek ve şarkı söylemekten hoşlanır. Yapılandırılmış beceriler gerektiren sorunlardan kaçınır. Şair, heykeltıraş, yazar, oyuncu, editör, iç mimar örnek verilebilir.

**Sosyal tip;** sözel ve kişilerarası becerilere sahiptir. Öğretmeyi, yardım etmeyi, bilgilendirmeyi, görüşme yapmayı, insanlarla çalışmayı, sözel veya yazılı iletişim kurmayı sever. Psikolojik danışman, öğretmen, sekreter, sosyal hizmet uzmanı örnek verilebilir.

**Girişimci tip;** liderlik becerilerine sahiptir, insanlarla konuşmayı, onları etkilemeyi ve cesaretlendirmeyi, topluluk önünde konuşmayı, organize etmeyi, iş yaşamında aktif olmayı sever. Avukat, muhasebeci, spor organizatörü, şirket yöneticisi örnek verilebilir.

**Geleneksel tip;** yapılandırılmış etkinlikleri tercih eder, verilerle çalışmayı, iş ve etkinlikleri planlamayı, organize etmeyi gerektiren görevlerde çalışmayı, kayıt tutmayı, düzenli olmayı sever. Ofis çalışanı kütüphaneci, banka memuru, finansal analist örnek verilebilir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireyin bu altı mesleki kişilik tiplerinden hangilerinde yer aldığını ve böylece ilgilerinin neler olduğunu ortaya koymaya çalışır. Bu bağlamda, özellik-etmen kuramları gibi bireye uygun meslek ve iş seçeneklerinin önerildiği kariyer rehberliği hizmetlerini kullanır. Kariyer rehberliğinde amaç bireyin özelliklerine uygun bir işe yerleşerek istihdam edilmesi olarak ifade edilebilir (Savickas, 2013).

### ***Etkin Birey Rolü ve Kariyer Uyum Yetenekleri***

Benliğin ikinci rolü olan etkin birey rolü çocuklar okula başladıktan sonra gelişmeye başlar. Okula başlamasıyla kendine kısa ve uzun vadeli hedefler koyan birey, hedeflerine

ulaşmaya çalışan etkin bir role sahiptir. Kariyer psikolojik danışmanları danışanların kariyer davranışlarını nasıl düzenlediklerini ele alırken özellikle kariyer uyum yeteneklerine odaklanır (Savickas, 2011). Aşağıda kariyer uyum yeteneklerine ve boyutlarına (Savickas, 2002, 2005) ilişkin açıklamalar yer almaktadır:

Kariyer uyum yetenekleri, iş yaşamına dair öngörülebilir görevlerle baş etmeye ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen durumlarla başa çıkmaya hazır olmaya yarayan psikososyal kaynaklar olarak tanımlanır (Savickas, 1997, 2005). Kariyer uyum yetenekleri kişinin iç dünyası ile çevre etkileşiminin sonucunda gelişir. Kariyer uyum yetenekleri hedeflere ulaşmayı ve eylemleri şekillendirmeyi sağlayan stratejiler, öz düzenleme becerileri ve psikososyal kaynaklar olarak görülebilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneklerinin (Savickas, 1997) dört boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar ilgi, kontrol, merak ve güven olarak isimlendirilir (Savickas, 2013).

**İlgi.** Bireyin kendi kariyer geleceği hakkında ilgi duyması, kariyer uyum yeteneğinin ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer ilgisi geleceğe yönelik hazırlık yapmanın önemini gösterir. Kariyer yapılandırma süreci bireyin mevcut mesleki durumunun geçmiş deneyimlerin etkisiyle geliştiğini fark etmesiyle başlamakta, bu deneyimleri mevcut durumu aracılığıyla tercihleri doğrultusunda bir gelecek oluşturmasında kullanmasına faydalı olmaktadır. Deneyimlerin sürekliliği bugünün çabasının yarının başarısını oluşturduğunu görmeyi sağlamaktadır. Planlı tutumlar ile süreklilik duygusunun varlığı bireyleri geleceklerini planlama ve hazırlık yapmayı gerektirecek faaliyetlere ve deneyimlere katılım göstermeye yöneltmektedir. Kariyer ilgisinin olmaması karamsarlık ve plansızlıkla kendini gösteren kariyer ilgisizliği şeklinde görülmektedir (Savickas, 2005, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

**Kontrol.** Bireyin kendi kariyer geleceği üzerinde kontrol sahibi olması kariyer uyum yeteneklerinin en önemli ikinci boyutudur. Kariyer kontrolü bireylerin kariyerlerini yapılandırmaktan sorumlu olduklarını hissetmeleri ve buna inanmaları anlamına gelmektedir. Girişken ve kararlı tutumlar sergileyen, kendi kendilerini yöneten bireyler kariyer gelişim görevlerini ertelemek ya da kaçınmak yerine bu görevlerin gereklerini

üstlenerek hareket etmektedirler (Savickas, 2005, 2013). Kontrol bireylerin öz disiplin, sabır ve çaba göstererek bir sonraki adıma hazırlanmak için kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmalarını sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

**Merak.** Bireyin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu araştırması anlamına gelmektedir. Kişinin yapmak istediği meslekler ve onları gerçekleştirmek için kariyer fırsatları hakkında bilgi edinme girişimini ifade etmektedir. Keşfetme ve bilgi edinme sürecinin sonucunda merak, duruma uygun seçimler yapılmasına olanak tanıyan bilgi birikimini sağlamış olur. Yeni deneyimlere açık olmak ve çeşitli rolleri deneyimlemenin değerine inanmak bireyleri araştırmaya yönlendirir. Yetkinliklerini artırmak için çeşitli durumları deneyimleyen bireyler yetenekleri, ilgi alanları, değerleri ile çeşitli mesleklerin rutinleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaktadır. Dolayısıyla seçimlerinde daha gerçekçi ve nesnel olmaktadır. Kariyer merakının eksikliği bireyin kendisi ve iş dünyası hakkında gerçekçi olmayan inanç ve beklentilere sahip olmasına neden olmaktadır (Savickas, 2005, 2013). Bilgi edinme ve keşif deneyimleri bireyin yaşamını tasarlayacak seçimler gerçekleştirebileceği konusunda güven oluşturur (Savickas ve Porfeli, 2012).

**Güven.** Kariyer güveni bireyin uygun eğitsel ve kariyer seçimleri yapmak ve uygulamak için gereken eylem planını başarılı bir şekilde yürütme becerisine ilişkin yeterlilik duygularını ifade eder. Karmaşık sorunları çözmeyi gerektiren kariyer seçimlerini yaparken bireylerin kendine güven duyması öz saygı ve yetkinlik inancını olumlu anlamda etkilemektedir. Kariyer güveninin oluşmasında ev işlerinde, okul faaliyetlerinde, hobiler gibi günlük faaliyetlerde karşılaşılan problemleri çözmek etkili olmaktadır. Bu görevlerde yararlı ve üretken olmak daha fazla şey denemek için güveni pekiştirmektedir. Cinsiyet, ırk ve sosyal rollerle ilgili yanlış inançlar güvenin gelişmesini olumsuz etkileyen engeller üretmektedir. Bununla birlikte belirli deneyimlerden dışlanan bireyler ilgili deneyimlere yönelik faaliyetlerde beceri gerektiren mesleklerle daha az ilgilenmektedirler. Güveninin eksikliği rolleri gerçekleştirmeyi ve hedeflere ulaşmayı engelleyebilir (Savickas, 2005, 2013).

Yaşam dönemleri boyunca kariyer gelişim evreleri çeşitli amaçlar ve hedefler içermektedir. Kariyer gelişim aşamaları kariyer gelişim görevlerinin sürekliliğini ve istikrarını açıklamaktadır. Bireylerin her gelişimsel göreve uyum sağlamadaki başarısı bir sonraki görev için zemin hazırlar. Görevlerden herhangi birini atlamak daha sonraki aşamalarda zorluklara neden olabilir (Savickas, 2002). Kariyer uyum yetenekleri kariyer gelişim evreleri boyunca gelişim gösterir. Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer gelişim görevlerine, kariyer geçişlerine ve travmalara uyum sağlama sürecini her biri kendi aşamaları olan beş dönemde ele almaktadır (Savickas, 2002; 2013). Aşağıda kariyer gelişim dönemlerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir:

**Kariyer Gelişim Dönemleri.** Super'in (1990) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımına göre bireylerin iş yaşamına uyum sağlayabilmesi, iş yaşamı ve sosyal yaşamı dengeleyebilmeleri, sosyalleşme sürecinde edindikleri toplumsal rolleri deneyimleyebilmeleri için kariyer gelişim dönemlerinde yerine getirmeleri gereken kariyer gelişim görevleri bulunmaktadır. Bu gelişim dönemleri büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş (geri çekilme) olarak sıralanabilir. Savickas (2002) Super'in kuramının varsayımlarını geliştirmiş, bireylerin kariyer gelişimlerinde büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, çöküş (geri çekilme) olmak üzere yaşam dönemlerinden geçtiklerini kabul etmiştir. Görüldüğü üzere Super'in (1984) sürdürme evresi Kariyer Yapılandırma Kuramında yönetme evresi olarak adlandırılmaktadır (Savickas, 2002).

**Büyüme aşaması (4-13 yaş):** Bu aşama mesleki benliğin ve kariyer gelişim görevleriyle başa çıkma kaynaklarının oluşturulduğu aşamadır. Bu dönemde bireyler geleceği hakkında ilgi duymaya başlamakta, mesleki faaliyetleri üzerindeki kişisel kontrolünü artırmaya çalışmakta, eğitsel ve mesleki seçimlerinin nasıl yapılacağına ilişkin araştırmalar yapmakta, kariyer seçimlerini yapmak ve uygulamak için kendilerine güven duymaya çalışmaktadırlar. Bu görevleri gerçekleştirmek çocukların günlük deneyimleri aracılığıyla, ergenlikte ise özdeşim kurdukları kişiler ve idealler aracılığıyla gerçekleşebilir.

**Keşfetme aşaması (14-24 yaş):** Bu aşamanın temel görevi bireyin benliği ve meslekler hakkında bilgi edinme girişimi ile karakterize olan mesleki keşiftir. Bireyler eğitim ve boş zaman aktiviteleriyle mesleki ilgi alanları, mesleki yetenekleri ve değerlerinin portresini oluşturmaya çalışırlar. Bilgi birikimi ve deneyimler sonucu belirli bir meslek grubu için tercih oluşturulur. Gerçekleştirilen seçim geçici bir tercih olmakla birlikte derinlemesine araştırmalar yapılması, iş deneyimlerinin edinilmesi ve eğitim süreçleri kişinin mesleğini belirlemesi ile sonuçlanır. Bir meslek seçimi mesleği gerçekleştirecek eylemlerde bulunmayı, o meslekte denemelerin yapılmasını gerektirir.

**Yerleşme aşaması (25-44 yaş):** Bu aşama mesleki bir rolde benliğin uygulandığı aşamadır. Kişinin yaptığı iş geçimini sağlamanın yanında yaşamını kurmasına da hizmet eder. Benliğin uygulanması sürecinde birey kendini ifade edebileceği bir mesleki pozisyonda istikrar sağlamaktadır. Kişi mesleki pozisyonunda içinde bulunduğu organizasyonun kültürünü benimseyerek iş görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. İlerleyen süreçlerde kişi olumlu ve üretken çalışma tutumları sergileyerek konumunu sağlamlaştırmanın yanında iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler geliştirmeye çalışmaktadır.

**Yönetme aşaması (45-64 yaş):** Bu aşamada bireyler iş deneyimlerini yeniden değerlendirme ihtiyacı hissedebilirler. Bireyden beklenen bağlı olduğu organizasyonda işine devam etmesi ve pozisyonunu korumasıdır. Pozisyonunu koruma noktasında iş yerinde rekabetin olması, değişen teknolojiye ayak uydurma ve çeşitli rollerin taleplerine karşılık bireylerin dayanıklılığı azalmaktadır. Bu aşamada bireyler mesleki rollerini gerçekleştirme sürecinde işin gereklerini yapmaya devam edebilirler. Farklı bir seçenek olarak bilgi ve becerilerini yenileyerek işlerini daha iyi yapmaya çalışabilir ve hedeflerine ulaşma noktasında kararlılık gösterebilirler. Bir diğer seçenek olarak ise görevlerini farklı şekillerde yaparak ya da yeni zorluklar ve görevler keşfederek onları gerçekleştirebilirler. Bu seçeneklerin

her biri farklı yaşam rolleriyle uyum içinde gerçekleştirildiğinde tatmin edici bir yaşam sunabilir.

**Geri çekilme aşaması (65+ yaş):** Bu aşamada bireyler işlerine yönelik ilgide ve enerjide düşüş yaşamaktadır. Bu süreçte görevlerini genç meslektaşlarına yönelterek emeklilik planları yapabilirler. Zamanla bu planlar yeni bir yaşam yapısı düzenleme ve meslekten ayrılarak emekli olma ile sonuçlanır.

Bireylerin geleceği hakkında ilgi duyması (ilgi), kariyer geleceği üzerinde kontrolünü artırmaya çalışması (kontrol), olası benliklerini ve gelecekteki senaryolarını keşfetmeye dair merak duyması (merak) ve hayallerine ulaşmak için güven duyması (güven) olarak kavramsallaştırılan kariyer uyum yetenekleri kariyer gelişim evreleri boyunca gelişim gösterir (Savickas, 2013). Bireylerin kariyer uyum yeteneklerini artırmak kariyer eğitimi ve kariyer psikolojik danışmanlığında temel amaçlardan biridir (Savickas, 2013).

### ***Yazar Rolü ve Yaşam Temaları***

Benliğin üçüncü rolü olan yazar rolü ergenlik döneminin sonu ile genç yetişkinlikte belirmeye başlar. Birey eylemlerini kendi kimliğiyle bütünleştirmeye çalışarak, kendi hikayesinin bilinçli yazarı haline gelir. Kariyer psikolojik danışmanları danışanların hikayesinin benzersiz yanlarına odaklanırken hikayedeki önemli olaylardan, tekrar eden bölümlerden, yaşamı değiştiren deneyimlerden faydalanırlar (Savickas, 2011). Bireylerin olumsuz geçmiş yaşam deneyimlerinin üstesinden gelmek için başarılı bir kimlik duygusu oluşturmaya çalışmaları, yaşam temalarında, Adler'in Bireysel Psikoloji yaklaşımı çerçevesinde ele alınmaktadır (McIlveen, 2011).

Kariyer Yapılandırma Kuramının yaşam teması bileşeni mesleki davranışın nedenine odaklanır. Kariyer hikayeleri, bireylerin anlamlı seçimler yapmak ve iş rollerine uyum sağlamak için kullandıkları temaları ortaya çıkarmakta (Savickas, 2020); bireylerin ihtiyaçlarını, amaçlarını ve hedeflerini kendi bakış açılarından tasvir etmektedir. Kariyer hikayeleri yaşam temalarını yansıtanın yanı sıra bireyin karşı karşıya olduğu problemi ifade etmektedir (Savickas, 2004).

Bir çizgi iki nokta ile tanımlanır ancak sonsuz sayıda noktadan oluşur. Bu noktalardan herhangi ikisi çizgiyi tanımlar. Aynı şey yaşamın sürekliliği için de geçerlidir. Bir yaşam sonsuz öyküden oluşur ancak bu öykülerden herhangi ikisi konuyu ortaya çıkarabilir. Kariyer psikolojik danışmanları bir başlangıç ve bitiş noktasına odaklanarak danışanın yaşam çizgisini belirleyebilir. Bunu yapmak için danışanların ilk anıları ve rol modelleri hakkındaki hikayelerini ortaya çıkarırlar. Bu hikayeler çoğunlukla algılanan bir problemi ve belirlenen bir hedefi ortaya koyar (Savickas, 1995). Kariyer psikolojik danışmanları Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (Savickas, 2005, 2015) aracılığıyla bireylerin büyürken hayranlık duydukları kişiler, ilgi alanları, favori senaryoları, favori mottoları ve ilk anıları aracılığıyla yaşam temalarını belirleyebilirler. Kariyer hikayeleri bireylerin neden yaptıkları seçimleri yaptığını ve bu seçimlere rehberlik eden özel anlamı açıklar. Kariyer psikolojik danışmanları danışanların öykülerinden, kariyerlerini oluşturan yaşam temalarını kavramaya ve iş yaşamını şekillendiren motivasyonları anlamaya çalışırlar (Savickas, 2020). Yaşam temalarının anlaşılması ve bu doğrultuda danışanların kariyerlerini yapılandırma süreçlerine destek olunması Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı yaşam tasarımı danışmanlığı yoluyla yapılmaktadır.

Kariyer Yapılandırma Kuramında (Savickas, 2005) kariyer gelişimi, benlik kavramı üzerindeki sosyal etkilerle birlikte bireyler tarafından inşa edilen bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır. Lezbiyen, gey ve biseksüel bireyler için Kariyer Yapılandırma Kuramı özellikle önemlidir çünkü cinsel kimliğin ve bunun sosyal kabulünün veya ötekileştirilmesinin, kişinin kariyer gelişiminde benliğini nasıl etkileyeceğini incelemektedir. Savickas'ın (2002, 2005) bireylerin sosyal bağlama uyum sağlayarak kendi kariyer gelişimlerini nasıl yapılandırdıklarına yaptığı vurgu özellikle lezbiyen, gey, biseksüel bireylerin kariyer gelişim sürecini anlamakta etkili olabilir (Schmidt ve Nilsson, 2006). Dolayısıyla kariyer gelişimi ile cinsel kimlik gelişiminin eş zamanlı doğası düşünüldüğünde ve sosyal bağlamda maruz kaldıkları ötekileştirici ve ayrıştırıcı tutumların etkisi göz önünde bulundurulduğunda LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerine (uyuma yönelik hazırbulunuşlukları, sahip oldukları uyumluluk kaynakları ya da bu noktada ihtiyaç

duydukları beceriler, uyum sağlamaya yönelik davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar gibi) ilişkin yaşantılarının anlaşılması önemli hale gelmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer gelişiminde içsel ihtiyaçlar ile dışsal fırsat ve seçeneklerin uyumlaştırılması ve başarı, doyum ve iyilik hali ile sonuçlanan kariyer uyum sürecine vurgu yapmaktadır (Savickas, 2005). Başarılı bir uyum süreci kişinin kariyer gelişimini ve yaşamını olumlu yönde etkilemektedir (Rudolph, vd., 2017). Son yıllarda araştırmacıların odak noktası Kariyer Yapılandırma Kuramının temel kavramlarından olan kariyer uyum yeteneğinden (Savickas, 1997, 2005, 2013) Kariyer Yapılandırma Modeline doğru kaymakta ve uyum ile ilgili dört boyut üzerinde yürütülmektedir (Kara, Orum-Çattık ve Eryılmaz, 2021). Bu sürecin kavramsallaştırılmasına yönelik Kariyer Uyum Modeli (Savickas, 2005, 2013) ortaya konulmuştur ve bu model aşağıda açıklanmıştır.

### **Kariyer Uyumu Modeli**

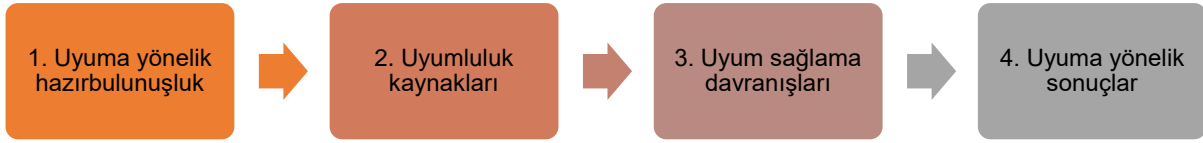
Kariyer Yapılandırma Kuramına göre kariyer gelişimlerinde insanların kişisel ihtiyaçlarının ve sosyal faktörlerin bütünleşmesi sonucunda çevreye uyumları gerçekleşir (Savickas, 2002, 2005). Kariyer uyum süreci, insanların az ya da çok şekilde değişime hazır olduklarına, değişimi karşılamaya yönelik beceriler ve kaynaklar açısından farklılık gösterebildiklerine, değişim gerekli olduğunda az ya da çok bu değişimi gerçekleştirebildiklerine ve böylece zaman geçtikçe yaşam rollerine uyum sağlayabildiklerine yönelik aşamaları içerir (Savickas, 2005).

Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı uyum modeli, uyuma yönelik hazırbulunuşluk, uyumluluk kaynakları, uyum sağlama davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar olarak ifade edilen etkileşimli dört bileşenden oluşmaktadır (Johnston, 2018). Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı Kariyer Uyumu Modeli (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) aşağıda, Şekil 1'de gösterilmiştir.



## Şekil 1

### Kariyer Uyumu Modeli



Kariyer Uyumu Modeline göre değişen koşullara uyum sağlayan davranışları gerçekleştirmeye istekli (hazırbulunuşluk) ve bu değişimi gerçekleştirecek kaynakları (kariyer uyum yetenekleri) olan bireyler değişime daha iyi yanıt verebilir (uyumlu hale getirme) ve daha olumlu sonuçlara (uyum sağlama) ulaşabilirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer Yapılandırma Modeline göre uyuma yönelik hazırbulunuşluk (ör., iyimserlik ve proaktif kişilik özelliklerine sahip olmak) uyumluluk kaynaklarını (ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşan kariyer uyum yeteneklerini) olumlu yönde etkilemektedir, bunun da uyum sağlama davranışlarını (ör., kariyer planlama, kariyer keşfi, kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki yetkinlik,) ve uyuma yönelik sonuçları (ör., kariyer bağlılığı, aidiyet, kariyer başarısı, iş doyumunu, yaşam doyumunu, pozitif duygulanım) olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017; Savickas ve Porfeli, 2012).

- 1) Uyuma yönelik hazırbulunuşluk (uyarlanabilirlik / hazırloluş):** Uyuma yönelik hazırbulunuşluk (uyarlanabilirlik) esnekliğin ve değişime istekli olmanın kişilik özelliğidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Hedefe yönelik kişisel ve kişilerarası bir eylemi başlatmanın eşliğine, birey artık değişiklikleri özümseyemediğinde ve rutin faaliyetlerde sebat edemediğinde ulaşır. Bu noktada birey hem kendini hem çevresini değiştirerek uyum sağlamaya çalışır. Bireyler değişime isteklilikleri ve hazır oluşları bakımından farklılık gösterir. Kuram, hazır bulunuşluğu bireyin tutarlı ve kalıcı bir özelliği ve temel bir eğilimi olarak görür (Savickas ve Porfeli, 2012). Uyuma yönelik hazırbulunuşluğun bilişsel yetenekler, bilişsel esneklik, proaktif kişilik, benlik saygısı, öz değerlendirme, geleceğe yönelme, umut, iyimserlik ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Rudolph, vd., 2017). Uyum sağlamaya hazır bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutunda da anlamlı derecede daha yüksek puanlar aldıkları ifade edilmiştir (Perera ve McIlveen, 2016).

Benlik saygısı, proaktif kişilik, kariyer keşfi, gelecekteki iş benliği ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmanın bulgularına göre benlik saygısının kariyer keşfi üzerindeki olumlu etkisinin, daha yüksek düzeyde proaktif kişiliğe sahip öğrenciler arasında daha güçlü olduğu ifade edilmiştir (Duffy, 2010). Daha yüksek düzeyde proaktif davranışlar bildiren bireylerin kariyerleri ile daha ilgili olma eğiliminde oldukları ve bunun da daha fazla kariyer keşfi ve daha yüksek mesleki yetkinlik inançları ile ilişkilendirildiği ifade edilmiştir (Hirschi, vd., 2015).

**2) Uyumluluk kaynakları (kariyer uyum yetenekleri):** Uyumluluk kaynakları bir kişinin kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmalarının sunduğu alışılmadık problemleri çözmek için kullanabileceği öz düzenleme kapasiteleridir (Savickas ve Porfeli, 2012). Uyumluluk kaynakları daha önceki aşamalarda detaylı olarak açıklanan ilgi, kontrol, merak ve güven olarak ifade edilen dört boyut altında yer alan psikososyal yapılardır. Kariyer uyum yetenekleri kişinin iç ve dış dünyası arasındaki etkileşimler yoluyla gelişir. Belirli roller ve bağlamsal olasılıklarla güçlü biçimde ilişkilidir. Buradan hareketle kültür ve çevrenin, oluşturdukları fırsatlar ve sundukları zorunluluklar bakımından kariyer uyum yeteneklerinin gelişiminde teşvik etme derecelerinin farklılık göstereceği söylenebilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneği yüksek olan çalışanlar gelecekteki kariyer görevlerine daha iyi hazırlanır, kariyer gelişimleri için sorumluluk alır, gelecekteki olası benliklerini ve kariyer fırsatlarını keşfeder ve kariyerle ilgili sorunları çözmeye başarılı olma yeteneklerine inanırlar (Savickas, 2005, 2013). Kariyer uyum yetenekleri yüksek olan bireyler kendi iyilik hallerinin yanında aile ve meslektaşlar gibi farklı bireylerin de refahına katkıda bulunabilirler (Rudolph, vd., 2017). Savickas ve Porfeli (2012) tarafından ifade edildiği gibi kariyer uyum yetenekleri deneyimlere dayalı olarak gelişen, öğrenme deneyimleri ile şekillenen ve diğer yeteneklerle zenginleşen bir yeterliliklidir.

**3) Uyum sağlama davranışları (uyumlu hale getirme/yanıt):** Uyum sağlama davranışları bireyin kariyer gelişim görevlerine ve değişen koşullara uyum

sağlamasına yardımcı olan kariyer keşfi, kariyer planlama ve kariyer kararlılığı gibi davranışlardır (Hirschi, vd., 2015). Kariyer keşfi bireylerin kariyer gelişimleri için ne kadar bilgiye sahip olduklarını ve farklı bilgi kaynaklarına başvurup başvuramayacaklarını ifade eder. Kariyer planlama ise bireylerin kariyerleriyle ilgili soruları düşünmek için ne kadar zaman harcadığını, tercih ettikleri meslekler hakkında ne kadar bilgiye sahip olduklarını ve farklı etkinlikler hakkında ne kadar düşündüklerini gösterir (Hirschi, 2010). İnançlar ve engeller de kariyer zorluklarına ve değişikliklerine uyum sağlama davranışlarına örnek olabilmektedir. Burada anlatılmak istenen kariyer seçimi ve iş uyumunun önündeki engeller kariyer kararı verme güçlüklerini gösterebilir. Kariyer inançları ise kişinin kariyerindeki zorlukları ele alma becerisine olan güvenini gösteren yetkinlik inancı gibi kişinin kendisi ve iş dünyası hakkındaki varsayımlarını ve genellemelerini içermektedir (Hirschi, vd., 2015). Yeni bir uyum sürecinin yaklaştığının farkına varan bireyler, değişen koşulları artan farkındalık ve bilgi arayışı ile karşıladığında bilinçli karar verme süreci, belirli bir süre istikrarlı bir bağlılığı sürdüren deneme davranışları, aktif rol yönetimi ve son olarak ayrılma ile daha etkili bir şekilde uyum sağlayabilirler (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

- 4) Uyuma yönelik sonuçlar (uyum sağlama/sonuç):** Uyum sağlama davranışlarının iş doyumu, çalışma yaşamında başarı, kariyer kimliği, kariyer ya da okul doyumu, iş bulma ve istihdam edilme, terfi alma, iş performansı, gelir, işe bağlılık, kariyer girişimciliği, öznel iyi oluşu içeren yaşam doyumu, pozitif duygulanım gibi olumlu veya işi bırakma niyeti, iş stresi/kariyer stresi ve negatif duygulanım gibi olumsuz sonuçlarını ifade etmektedir (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017). Uyuma yönelik sonuçların kariyer başarısı gibi öznel ölçütlerle ilişkili olmasının yanında gelir gibi nesnel ölçütlerle de ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Rudolph, vd., 2017). Kariyer yapılandırmayı benlik kavramını iş rollerinde uygulamaya yönelik bir dizi girişim olarak görmek dikkati okuldan işe, meslekten mesleğe, işten işe bir dizi geçişe uyum sağlamaya odaklar. İnsanlar iş rollerinde kişiliklerini tamamlayan uyum stratejileri

kullanarak kariyerlerini yapılandırır. Bu uyuma bireyin içsel ihtiyaçları ile dış fırsatları uyumlu hale getirme hedefi rehberlik eder. Uyuma yönelik sonuçlar başarı, memnuniyet ve gelişme olarak ortaya çıkabilir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

Uyuma yönelik hazırbulunuşluk (1), uyumluluk kaynakları (2), uyum sağlama davranışları (3) ve uyuma yönelik sonuçların (4) kavramsal çerçevesine ilişkin doğrulama çalışmaları kariyer uyumluluğunun kavramsal yapısının farklı bağlamlarda iyi bir şekilde tekrarlandığını göstermektedir (Johnston, 2018). Rudolph, Lavigne ve Zacher'in (2017) kariyer uyum yeteneklerinin; uyuma yönelik hazırbulunuşluk, uyum sağlama davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar ile ilişkilerini inceleyen Kariyer Uyumu Modelini test ettikleri meta-analiz çalışmasının sonuçlarına göre uyuma yönelik hazırbulunuşluğun bilişsel yetenekler, benlik saygısı, beş faktör kişilik özellikleri, proaktif kişilik, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Uyum sağlama davranışları kariyer planlaması, kariyer araştırması, mesleki yetkinlik ve kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkili bulunmuştur. Uyuma yönelik sonuçlar kariyer, iş ve okul tatmini, aidiyet, gelir ve yaşam doyumu ile ilişkili bulunmuştur. Çeşitli araştırmalar uyumluluk kaynaklarının (kariyer uyum yetenekleri) hedef odaklı olma, olumlu kariyer geçişleri, kariyer kararı verme yetkinliği (Hou, Wu ve Liu, 2014) kariyer tatmini (Chan ve Mai, 2015) ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Kariyer uyum yeteneklerinin kariyer geçişi sürecinde olan kişiler için olumlu bir kariyer geçişi deneyimine, gerçekçi hedefler belirleyerek bunlara ulaşmayı sağlayacak adımların planlanmasına ve daha iyi başa çıkma sürecine karşılık geldiği (Ebberwein, vd., 2004) ifade edilmiştir. Araştırma bulguları (ör., Kara, Orum-Çattık ve Eryılmaz, 2021; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2020) bireylerin kariyer gelişiminde Kariyer Uyumu Modelinin etkililiğini göstermektedir. LGBT+ bireylerin Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde kariyer gelişimlerinin incelenmesi kariyer uyum süreçlerine ilişkin yaşantılarının anlaşılması bakımından önemlidir.

## **LGBT+ Bireylerin Kariyer Gelişimlerine Yönelik Araştırmalar**

Bu bölümde LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinin incelendiği araştırmalara dair bilgiler sunulmuştur. LGBT+ bireylerin cinsel kimlik gelişimi ve kariyer gelişimini birlikte ele alan araştırmalar, çalışma yaşamındaki deneyimlerini inceleyen araştırmalar, kariyer hikayelerini inceleyen araştırmalar kısaca açıklanmıştır. Ardından Kariyer Yapılandırma Kuramı kapsamında yapılan nitel ve nicel araştırmalar sunulmuştur.

Lezbiyen beden eğitimi öğretmenleriyle yapılan bir çalışmada (Woods ve Harbeck, 1992) katılımcıların lezbiyen ve öğretmen kimlikleriyle ilgili çalışma deneyimlerinin incelenmesi amacıyla yaşları 25-50 arasında değişen 12 katılımcı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, yönelimlerine dair açılma sürecine girdiklerinde işlerini kaybedecekleri ve kadın beden eğitimi öğretmeni olmanın lezbiyen olarak olumsuz klişeleştirildiği yönünde iki varsayım ifade etmişlerdir. Katılımcılarla üç görüşme gerçekleştirilmiş, her görüşmede açık uçlu sorularla derinlemesine bilgi alınarak katılımcıların deneyimlerini yeniden yapılandırmaları amaçlanmıştır. Katılımcılar işten çıkarılma tehditlerinden homofobiye kadar çeşitli taciz biçimlerine maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar çoğunlukla heteroseksüel görünme, meslektaşlarından uzaklaşma ve yönelimlerini gizleme gibi kimlik yönetimi stratejilerine başvurduklarını açıklamışlardır.

Lezbiyen kadınların lezbiyen kimlik oluşumuna ilişkin anıları ve kariyerlerine etkisini incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada (Boatwright, Gilbert, Forrest ve Ketzenberger, 1996) yaşları 30-45 arasında değişen toplam 10 kişiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme soruları; açılma süreçlerinin zamanlaması ve niteliği, lezbiyen kimlik gelişimlerinin kariyer gelişim süreçlerine yardımcı olup olmadığı, dışsal ve içselleştirilmiş homofobinin kariyerleri üzerindeki etkileri ve son olarak lezbiyen komünitenin kariyer gelişimlerine yardımcı olup olmadığı olmak üzere 4 alana odaklanmaktadır. Bulgular, lezbiyen kadınların açılma ve lezbiyen bir kimlikle uzlaşma sürecinde "ikinci bir ergenlik" boyunca geri dönüşüm yaptıklarını göstermektedir. Katılımcılar tarafından lezbiyen kimlik gelişimi sürecinin zorlu olduğu ve kariyer gelişim sürecini geciktirdiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda katılımcılar

diğer lezbiyen kadınlarla olan ilişkileri aracılığıyla elde ettikleri bazı iş ve kariyer avantajlarını bildirmişlerdir.

Türkiye’de lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin çalışma deneyimlerinin incelendiği bir çalışmada (Oztürk, 2011) iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı ele alınmıştır. Çalışmaya kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan 20 kişi katılmıştır. Katılımcılardan kişisel bilgilere ek olarak eğitim durumu, çalıştıkları kurum, iş yerindeki pozisyonları hakkında bilgi alınmıştır. Çalışmada yapılandırılmamış görüşme yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Bulgulara göre katılımcılar tekrarlanan istenmeyen şakalardan tacize, işten çıkarmadan şiddete varan birçok ayrımcı duruma maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Demirdizen, Çınar ve Kesici (2012) tarafından lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin çalışma yaşamında formel ve enformel eylemlerle karşılaşmaları incelenmiştir. Çalışmanın katılımcılarından 10 kişinin yönelimi gey, 10 kişinin yönelimi lezbiyen ve 5 kişinin yönelimi biseksüel olarak ifade edilmiştir. Araştırmada, heteronormatif bir sistemde heteroseksüel olmayan çalışanların deneyimlerinin neler olduğu, bireylerin çalışma yaşamında yönelimlerinin açık veya gizli olmasının sonuçlarının neler olduğu sorularına yanıt aramak amacıyla kartopu örnekleme ile ulaşılan katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların ifadelerine göre yöneliminin gizli olması ayrımcılığı önleme noktasında etkili olsa da kendi başına bir kaygı unsuru olabilmektedir. Yönelimi açık olan bireyler maruz kaldıkları olumsuz yaşantılar sonucu psikososyal problemler yaşayabilmektedir. Buna karşın yönelimi açık olan ve ayrımcılığa maruz kalmayıp çalışma ortamında ön kabulleri ve kalıp yargıları kırma şeklinde deneyimleri olan katılımcı ifadelerine de yer verilmiştir.

Alp (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yönelimi lezbiyen, gey, biseksüel ve cinsiyet kimliği trans ve transseksüel olan bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmış, yaşları 21-45 arasında olan toplamda 20 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada katılımcıların yaptıkları işi kendi istekleri doğrultusunda seçip seçmedikleri, çalıştıkları kurumlarda cinsel kimliklerine bağlı herhangi bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları, iş yaşamında ve sosyal yaşamda ne gibi zorluklarla

karşılaştıkları sorularına yanıt aranmıştır. Görüşmelerden elde edilen verilerden kategori ve temalar oluşturulmuştur. Bulgular iş yaşamında ayrımcılık ve şiddet, toplumsal cinsiyet kapsamında erkeklik, aile ve evlilik, kimlik süreci gibi temalar altında toplanmıştır.

Göçmen ve Yılmaz (2017) Türkiye’de LGBT’nin eğitim, gelir, istihdam ve sağlık hizmetlerinde karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarını incelemişlerdir. Çalışmada 2875 LGBT bireyden web tabanlı bir anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre LGBT’nin eğitim, istihdam ve sağlık hizmetlerine erişimlerinde doğrudan ve dolaylı olarak ayrımcılığa maruz kaldıkları bildirilmiştir. Bununla birlikte algılanan ayrımcılık yasal yollara başvurularak çözümlenmeye çalışıldığında adalet sisteminin çoğunlukla problemi ele almadığı rapor edilmiştir.

Durmaz, Topateş ve Kalfa Topateş (2017) tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye’de yaşayan İranlı LGBTİ göçmenlerin çalışma yaşamındaki deneyimleri incelenmiştir. Araştırmanın katılımcıları maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle ulaşılan yaşları 22-35 arasında değişen toplam 15 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılardan 8 kişi yönelimini gey, 1 kişi lezbiyen, 1 kişi biseksüel, 4 kişi trans erkek ve 1 kişi trans kadın olarak ifade etmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerle derinlemesine veri toplanan çalışmada katılımcılara kişisel bilgilerin yanında göç deneyimleri, Türkiye’de iş yaşamını nasıl deneyimledikleri ve iş yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığın ne şekilde olduğu hakkında sorular sorulmuştur. Çalışmanın bulgularına göre katılımcılar sağlık problemleri, işçi sağlığı ve işçi güvenliği adına alınması beklenen önlemlerden yoksun olma, çalışma koşullarının oldukça ağır olması ve emeklerinin değersizleştirilmesi gibi problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Katılımcılar maruz kaldıkları ayrımcılık ve taciz deneyimleriyle mücadele etmek için cinsel kimliklerini ve yönelimlerini gizleme stratejisine başvurmaktadır.

Özgünlü (2019) çalışmasında Türkiye’de LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında yönelimlerinden dolayı yaşadıkları ayrımcılık deneyimlerini incelemiştir. Ayrımcılığın nedenleri, bireyler açısından sonuçları, ayrımcılığın hangi süreçlerde gerçekleştiği araştırılmıştır. Araştırmanın katılımcıları kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan, yaşları 25-42 arasında değişen toplamda 17 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılardan 9 kişinin yönelimi

gey, 6 kişinin yönelimi lezbiyen, 2 kişinin yönelimi transseksüel olarak ifade edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analiziyle yorumlanmıştır. Bulgular formel ve informel ayrımcılık, homofobi, bireysel başa çıkma mekanizmaları ve olumsuz etkiler olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Formel ayrımcılık kapsamında katılımcıların iş başvurusu sürecinde yönelimlerinin sorgulandığı, görüşmelerine dayalı ön yargılı tutumlara maruz kaldıkları, iş yaşamında terfi olanaklarından yoksun olma ve iş yerinde açılma sonucu işten çıkarılma yaşantıları değerlendirilmiştir. İformel ayrımcılık kapsamında çalışma ortamında küçümsenme, özel alanın ihlali, sözlü taciz gibi yaşantılar değerlendirilmiştir. Formel ve informel ayrımcılık ve homofobi ile başa çıkma mekanizmaları çoğunlukla yönelimlerini gizleme biçiminde olmaktadır. Olumsuz etkiler temasında ise psikolojik olarak katılımcıların maruz kaldığı yıldırıcı etkiden ve baskıdan bahsedilmektedir.

Ulaş Kılıç, Bayar ve Koç (2019) tarafından yapılan bir çalışmada Türkiye’de yaşayan LGB-Q bireylerin kariyer hikayeleri betimlenmiştir. Bu amaçla nitel veri analizi yöntemi olan yaşam öyküsü sorgulama kullanılmış, çalışmaya toplamda 7 kişi katılmıştır. LGB-Q bireylerin çocukluk kariyer hedefleri, çalışma ortamlarında onlar için önemli olan özellikler, cinsel yönelimlerinin kariyer gelişim süreçlerini nasıl etkilediği, açılma süreçlerinde sahip oldukları sosyal destek kaynakları, gelecekteki kariyer hedefleri ve kariyer ihtiyaçlarının neler olduğu sorularına yanıt aranmıştır. Araştırma bulguları LGB-Q bireylerin gelişimsel farklılıkları nedeniyle ve kimliklerini açıkça yaşayamadıkları için kariyer gelişimlerinde çeşitli zorluklarla ve toplum baskısı ile karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar kariyer hikayelerinde ergenlik döneminin sonunda kendilerinin farkına vardıklarını ve açılma süreçlerinin erken aşamalarında kariyer kararlarının değiştiğini ifade etmektedirler. Kariyer hayallerinde özgür olmalarına ve klişelerin dışına çıkmalarına izin verecek seçeneklerin yer aldığı ifade edilmiştir. Çalışma yaşamında katılımcıların cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıkları ve özellikle devlet kurumlarında çalışırken cinsel kimliklerini gizlemek zorunda kaldıkları ifade edilmiştir. Bireylerin cinsel yönelimlerine yönelik hissettikleri sosyal baskının kariyer gelişimlerini etkilediği ortaya konulmuştur. Bir kişinin



cinsel yöneliminin kariyer gelişimine tek başına engel oluşturmadığı ancak kişinin içinde bulunduğu bağlamda değerlendirildiğinde engellerle karşılaşabileceği ifade edilmiştir.

Buraya kadar ele alınan araştırmalar daha çok LGBT+ bireylerin istihdamda karşılaştıkları güçlükler, homofobi, ayrımcılık deneyimleri, ayrımcılıkla baş etme mekanizmaları, cinsel yönelimlerinin heteroseksizm temelli bağlamlarda nasıl bir kariyer engeline dönüştüğünü açıklamaktadır. LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerine ilişkin bu çalışmanın da kuramsal temelini oluşturan Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı olarak yapılmış sınırlı sayıda uluslararası araştırma ve bulguları aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Maree (2014) iş yerinde ayrımcılığın hangi biçimde olursa olsun bir kişinin benlik kavramını olumsuz etkilediğini ve kişinin kendi hikayesinin yazarı olma yetkisini ortadan kaldırdığını ifade etmektedir. Dezavantajlı gruplardan olan LGBT'nin kendine özgü durumunu Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde incelemek amacıyla 43 yaşında beyaz, eşcinsel bir danışanla kariyer yapılandırma danışması gerçekleştirmiştir. Danışanın Kariyer Yapılandırma Görüşmesindeki sorulara verdiği yanıtlar aracılığıyla yaşam portesi danışanla birlikte oluşturulmuştur. Ardından eylem planına karar verilmiştir. Danışanın yaşam portesindeki ifadelerde olmak istediği kişi olmasının engellenmesinin kendisine neler hissettirdiği, bir erkek olmasına yardım edecek empatik ve gerekli becerilere sahip bir cerrah bulma şansını denemek istediği, kendisi olmaya çalışırken hayatına uygun bir kariyere sahip olmak istediği ve kendisi gibi adaletsizliklere maruz kalan diğer kişilerin de sağlıklı olmalarına yardımcı olmaya kararlı olduğu şeklinde açıklamalar yer almaktadır. Vaka çalışması, Kariyer Yapılandırma Kuramının LGBT'nin ve diğer dezavantajlı grupların benzersiz deneyimlerini anlamak için uygulanabilir bir teorik ve kavramsal çerçeve sunduğunu göstermektedir.

Steinruck (2019) çalışmasında iş yerindeki heteroseksist deneyimlerin öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisini araştırmıştır. İşyerindeki heteroseksist deneyimler ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin moderatörleri olarak başa çıkma yetkinliği, kariyer uyum yeteneği, LGBT komünite ile bağlılık ve iş yerinde açık olma incelenmiştir. Araştırmanın verilerine yaşları 18-68 arasında değişen 43 gey erkek, 43 lezbiyen kadın, 124 biseksüel

birey (26 erkek ve 98 kadın) olmak üzere toplamda 210 katılımcıdan ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öznel kariyer başarısı iş yerinde heteroseksizm ile negatif ilişkiyken iş yerinde açık olma, başa çıkma yetkinliği ve kariyer uyum yeteneği ile pozitif olarak ilişkilidir. Komünite ile bağlantının öznel kariyer başarısı ile ilişkili olmadığı bununla birlikte kariyer uyum yeteneğinin iş yerindeki heteroseksizm ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide anlamlı bir moderatör olmadığı ifade edilmiştir.

Bir başka vaka çalışmasında (Syamila ve Hidayat, 2021) iş arama sürecinde olan açık kimlikli 24 yaşında biseksüel kadın bir danışanla Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde kariyer yapılandırma danışması gerçekleştirilmiştir. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi kullanılarak danışanın yaşam portresi oluşturulmuştur. Müdahale üç oturumdan oluşmaktadır. İlk oturumda danışanın şu anki yaşamı, geçmişi ve cinsel yönelimini nasıl yorumladığı hakkında bilgi toplanmıştır. İkinci oturumda öne çıkanlar kariyerin anlamı, kariyere bakışı ve gelecekte istediği kariyer yaşamıyla ilgili beklentilerdir. Üçüncü oturumda değerlendirme yapılmıştır. Danışan problemlerinin kaynağını keşfetmiş ve kendisini doğrudan veya dolaylı olarak nasıl etkilediğini fark etmiştir. Benlik imajını oluştururken yaşadığı ikilemlerden sonra bu müdahale ve değerlendirme sayesinde kariyerini planlamaya ve seçeneklerini keşfetmeye karar vermiştir. Çalışma, danışanın sahip olduğu temel sorunları belirlemede nasıl rehberlik edileceğini göstermektedir. Bununla birlikte Kariyer Yapılandırma Görüşmesinin biseksüel danışanların yaşam temalarını şekillendirmek için geçmişlerini anlamalarına da yardımcı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Literatür incelendiğinde LGBT+'nın kariyer gelişimlerini incelemek amacıyla yapılan araştırmaların çoğunlukla çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığı ele aldığı görülmektedir. Kariyer gelişim süreçlerinde cinsel kimlikleri ve yönelimlerinden dolayı karşılaştıkları kariyer engellerine değinilmiştir. Nitel araştırmalarda katılımcı oranları incelendiğinde çoğunlukla lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin, görece daha az olmakla birlikte trans ve kuir bireylerin olduğu görülmektedir. Buna karşın LGBT+'nın + şemsiye teriminde yer alan aseksüel bireylerle ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramı kapsamında ele alınan vaka çalışmalarında kariyer yapılandırma

danışmasının ve kariyer yapılandırma görüşmesinin etkililiği açıklanmış ve dezavantajlı gruplar için uygunluğu ifade edilmiştir. Buna karşın literatürde LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinin incelendiği bir çalışma yer almamaktadır. Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinin (uyuma yönelik hazırbulunuşluk, uyumluluk kaynakları, uyum sağlama davranışları, uyuma yönelik sonuçlar) incelenmesi kariyer kararı verme süreçlerinde, istihdam edilebilirliklerinde, iş dünyasındaki değişikliklerde ve kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları zorlukları yönetebilmelerinde karşılaştıkları güçlüklerin ve başa çıkma stratejilerinin anlaşılması noktasında önem taşımaktadır.

### **Bölüm 3**

#### **Yöntem**

Bu bölümde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizi, çalışmanın geçerlik ve güvenilirliği, araştırmada alınan etik önlemler ile araştırmacının rolüne ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

#### **Araştırma Deseni**

Bu araştırmada LGBT+ bireylerin Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde kariyer uyum süreçlerine ilişkin yaşantılarının derinlemesine bir şekilde incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yorumlamacı paradigmaya dayanan, insanların yaşamlarını anlamlandırma sürecine dair bulgular sunan, bireylerin deneyimlerini nasıl yorumladıklarını anlamaya çalışan bir bilimdir (Glesne, 2015; Merriam, 2018). Bir konunun keşfedilmesi veya ayrıntılı bir bakış açısıyla incelenmesi gerektiğinde ve araştırmacı ile katılımcı arasındaki güç ilişkileri en aza indirgenerek bireylerin hikayelerini anlatmalarına olanak tanıdığında nitel araştırma yöntemleri kullanılır (Creswell, 2021). Nitel araştırmada konunun incelendiği bağlam ve araştırma süreci önemlidir, çalışma grubu küçüktür ancak detaylı biçimde incelenerek verinin zenginliğine ve derinliğine önem verilir. İncelenmesi güç olan konuları ele almak, susturulmuş ve ötekileştirilmiş grupların seslerini duyurmak, katılımcı ifadelerini doğrudan alıntılarla dünyalarını görünür kılmak ve araştırmacının kendini çalışmaya dahil etmesi nitel araştırmanın doğasına özgüdür. Karmaşık bir konunun ayrıntılı ve çok yönlü biçimde ortaya konulması olguya dair birbirinden farklı durumları karşılaştırma imkânı sunar (Creswell, 2019).

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenolojik yaklaşımlar bireylerin deneyimi anlamlandırma sürecini ve deneyimi bilince nasıl dönüştürdüklerini anlamaya (Merriam, 2018; Patton, 2018) ve bireylerin yaşanmış, gerçek deneyimlerini keşfederek, ortak deneyimledikleri bir olgu veya fenomenin ayrıntılı biçimde incelenmesine odaklanır (Creswell, 2021). Fenomenoloji araştırmalarında veri

toplama süreci, araştırılan fenomeni dolaylı bir şekilde deneyimlemiş kişilerle değil doğrudan gerçek deneyimleri olan kişilerle detaylı biçimde görüşmeler yapılarak gerçekleştirilir (Patton, 2018). Bu doğrultuda bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desen kullanılarak, Türkiye'de yaşayan LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinin derinlemesine bir şekilde incelenmesi hedeflenmiştir.

### **Katılımcılar**

Bu araştırmaya 15 LGBT+ birey katılmıştır. Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda olduğu kadar büyük gruplarla çalışılmadığı ve bulguları genelleme amacı taşımadığı için örnekleme yöntemi değişiklik gösterir (Glesne, 2015). Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemenin arkasındaki fikir, araştırmanın amacına uygun, araştırmaya daha iyi yardımcı olabilecek belirli özelliklere sahip katılımcılara odaklanmaktır (Creswell, 2012; Etikan, Musa ve Alkassim, 2015). Amaçlı örnekleme araştırılan konuyu veya incelenen olguyu aydınlatacak düzeyde zengin veri elde edilebilecek durumların seçilmesine olanak tanır (Patton, 2002). Buradan hareketle bu araştırmanın çalışma grubunu belirlemede amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi önceden belirlenmiş ölçütleri karşılayan durumları sistematik olarak incelemek veya gözden geçirmek için kullanılmaktadır (Patton, 2002). Bu çalışmada çalışma grubu belirlenirken katılımcıların dahil edilme kriterleri; 18 yaşından büyük olmaları, en az 15 yaşından itibaren yönelimlerinin ve kimliklerinin farkında olmaları, üniversite öğrencisi veya çalışan kişiler olmaları olarak belirlenmiştir.

Bazı çalışmalarda birkaç farklı örnekleme yöntemi kullanmak gerekebilir (Creswell, 2012). Bu doğrultuda bu çalışmada belirlenen ölçütlere uyan katılımcılara ulaşmak için kartopu örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Kartopu örnekleme yöntemi araştırmacının çalışma için önemli olan bilgilere kimin sahip olduğunu bulmasına yardımcı olmak için kullanılmaktadır (Mertens, 2010). Araştırmacı başlangıçta ulaştığı katılımcıların yönlendirmesi ile farklı katılımcılara ulaştıkça örneklem kartopu gibi büyür (Mertens, 2010; Neuman, 2014). Kartopu örnekleme mevcut bir çalışma katılımcısına veya araştırmaya

katılımcı olabilecek kişilere ulaşabilecek bir kaynağa, araştırma kriterlerini karşılayan birini tanıyıp tanımadıklarını sormakla ve bu kişiyi araştırmacıya yönlendirmelerini istemekle başlar. Yönlendirilen kişiyle görüşükten sonra araştırma kriterlerini karşılayan başka birini tanıyıp tanımadığı sorularak süreç devam eder. Kartopu örnekleme dezavantajlı gruplara ulaşmayı kolaylaştırması açısından uygun bir yoldur. Bir diğer avantajı araştırma için yapılan davetin araştırmaya katılımı teşvik edebilen tanıdık ve güvenilir bir kaynaktan gelmesidir. Uygulama açısından zaman alan bir yol olsa da ulaşılması zor katılımcıları belirlemede etkili olabilir (Hennink, Hutter ve Bailey, 2020).

Bu araştırmada dahil edilme ölçütlerini karşılayan ilk katılımcıya ulaşıldıktan sonra katılımcının tanıdığı aynı ölçütleri karşılayan başka kişilerin olup olmadığı sorulmuştur. Ölçütleri karşılayan farklı kişilerin katılımcı olmak istemeleri durumunda araştırmacıya ulaşabilecekleri ifade edilmiş ve araştırmacının iletişim bilgileri paylaşılmıştır. Bu doğrultuda, belirtilen ölçütlere göre kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1**

*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Kod	Yaş	Doğumda atanan cinsiyet	Cinsiyet kimliği	Cinsel Yönelimi
K1	26	Kadın	Kadın	Biseksüel
K2	24	Kadın	Kadın	Lezbiyen
K3	21	Kadın	Trans erkek	Heteroseksüel
K4	19	Kadın	Kadın	Lezbiyen
K5	20	Kadın	Transseksüel erkek	Heteroseksüel
K6	23	Kadın	---	Biseksüel
K7	22	Erkek	Erkek	Gey
K8	25	Erkek	Non-binary	Aseksüel
K9	27	Kadın	Kadın	Lezbiyen
K10	23	Erkek	Erkek	Gey
K11	21	Erkek	Erkek	Gey
K12	22	Erkek	Erkek	Gey
K13	24	Erkek	Erkek	Gey
K14	23	Kadın	Trans erkek	Heteroseksüel
K15	21	Erkek	Erkek	Gey

Katılımcıların yaşları 19 ile 27 arasında değişmektedir. Katılımcılardan 8 kişiye doğumda atanan cinsiyet kadın, 7 kişiye doğumda atanan cinsiyet erkektir. Katılımcıların

cinsiyet kimliği incelendiğinde 4 katılımcı cinsiyet kimliğini kadın, 6 katılımcı cinsiyet kimliğini erkek, 2 katılımcı cinsiyet kimliğini trans erkek, 1 katılımcı cinsiyet kimliğini transseksüel erkek, 1 katılımcı cinsiyet kimliğini non-binary olarak ifade etmiş, 1 katılımcı herhangi bir cinsiyete ait hissetmediğini açıklamıştır. Katılımcıların cinsel yönelimleri gey, lezbiyen, heteroseksüel, biseksüel ve aseksüel olarak açıklanmıştır.

**Tablo 2**

*Katılımcıların Eğitim ve Mesleki Bilgileri*

Kod	Meslek	Eğitim durumu	En son mezun olduğu kademe	Toplam çalışma deneyimi İş değişikliği
K1	Psikolojik danışman	Yüksek lisans öğrencisi	Lisans	0-1 yıl
K2	İç mimar	---	Lisans	2 iş deneyimi 3-4 yıl
K3	Üniversite öğrencisi	Lisans öğrencisi	Lise	3 iş deneyimi 0-1 yıl
K4	Üniversite öğrencisi	Ön lisans öğrencisi	Lise	2 iş deneyimi 0-1 yıl
K5	Aşçıbaşı / Ressam	---	Lise	1 iş deneyimi 1-2 yıl
K6	Lojistik uzmanı	---	Lise	3 iş deneyimi 9-10 yıl
K7	Üniversite öğrencisi	Lisans öğrencisi	Lise	4 iş deneyimi 0-1 yıl
K8	Psikolog	Yüksek lisans öğrencisi	Lisans	1 iş deneyimi 2-3 yıl
K9	Tasarımcı	---	Lisans	3 iş deneyimi 4-5 yıl
K10	İnsan kaynakları	Açık öğretim öğrencisi	Ön lisans	10 iş deneyimi 2-3 yıl
K11	Satış danışmanı	Lisans öğrencisi	Lise	5 iş deneyimi 2-3 yıl
K12	Üniversite öğrencisi	Lisans öğrencisi	Lise	2 iş deneyimi 3-4 yıl
K13	Otel personeli	Açık öğretim öğrencisi	İlköğretim	5 iş deneyimi 8-9 yıl
K14	Üniversite öğrencisi	Lisans öğrencisi	Lise	1 iş deneyimi 6-7 yıl
K15	Üniversite öğrencisi	Ön lisans öğrencisi	Lise	7 iş deneyimi 2-3 yıl
				1 iş deneyimi

Tablo 2’de katılımcıların eğitim ve mesleki durumlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde ilkokul ( $n= 1$ ), lise ( $n= 9$ ), ön lisans ( $n= 1$ ) ve lisans ( $n= 4$ ) olarak değişiklik gösterdiği görülmektedir. Katılımcılar arasında üniversite öğrencisi ( $n= 6$ ) olan kişiler olduğu gibi farklı meslek gruplarından kişiler de yer almaktadır.

Bu meslekler psikolojik danışman (K1), iç mimar (K2), aşçıbaşı ve ressam (K5), lojistik uzmanı (K6), psikolog (K8), tasarımcı (K9), insan kaynakları (K10), satış danışmanı (K11) ve otel personeli (K13) şeklinde ifade edilebilir. Üniversite öğrencisi olan katılımcıların eğitimleri incelendiğinde yeni medya ve gazetecilik (K3), iklimlendirme ve soğutma teknolojisi (K4), rehberlik ve psikolojik danışmanlık (K7), psikoloji (K12), çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (K14) ve turizm ve otel işletmeciliği (K15) bölümlerinde eğitimlerine devam etmektedirler. Katılımcıların yaşamlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri yerleşim birimleri köy ( $n=1$ ), ilçe ( $n=4$ ), şehir ( $n=3$ ) ve büyükşehir ( $n=7$ ) olarak ifade edilmiştir.

Katılımcıların çalışma deneyimleri incelendiğinde çalışma deneyimi 1 yıldan az olan ( $n=4$ ) katılımcılar olduğu gibi çalışma deneyimi 1-10 yıl arasında olan ( $n=11$ ) katılımcıların da olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma deneyimleri boyunca yaptıkları iş değişiklikleri ele alındığında herhangi bir iş değişikliği yapmayan katılımcılar ( $n=3$ ) olduğu gibi iki veya daha fazla iş deneyimi olan katılımcıların da ( $n=12$ ) olduğu görülmektedir. Şekil 2'de katılımcıların çalışma deneyimleri boyunca yaptıkları işler görülmektedir.

## Şekil 2

### Katılımcıların Yaptıkları İşler



Literatürde nitel araştırmalarda katılımcı sayısına dair farklı görüşler yer almaktadır. Fenomenoloji araştırmaları için katılımcı sayısı çeşitli kaynaklara göre 3-10 kişi (Creswell ve Creswell, 2021), 5-25 kişi (Polkinghorne, 1989) arasında olabileceği gibi, 6-20 kişi (Ellis,



2016; Wilson, 2015) arasında değişebileceği de belirtilmiştir. Katılımcılara ulaşmanın ne zaman durdurulacağına karar verme kriteri veri doğunluğudur. Benzer kategoriler kendini tekrarlamaya başladığında ve yeni bulgular elde edilmediğinde veri doğunluğuna ulaşıldığı anlamına gelir (Glaser ve Strauss, 1967). Bu araştırmada ölçüt örnekleme yöntemine göre araştırmaya dahil edilme kriterlerine uygun hem araştırmacı tarafından doğrudan ulaşılmış hem de kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan toplam 31 kişi ile iletişime geçilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerle sırasıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Temaların ve kodların tekrar etmeye başladığı fark edildiğinde veri doğunluğuna ulaşıldığından yola çıkılarak görüşmeler sonlandırılmıştır. Bu doğrultuda toplam 15 katılımcı ile araştırmanın veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada katılımcılara ait demografik bilgilere ulaşmak için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Bilgi Formu (EK-A) kullanılmıştır. Katılımcıların kariyer uyum süreçlerinin kapsamlı bir şekilde incelenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (EK-B) kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu araştırmada kullanılan diğer veri toplama aracı Rehfuß (2009) tarafından geliştirilen Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formudur (EK-C).

### ***Kişisel Bilgi Formu***

Kişisel Bilgi Formunu geliştirmek amacıyla araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenmiş ve katılımcılara dair hangi demografik verilerin alınmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Formda yer alan sorular kişisel bilgiler ve okul/iş öyküsü olarak gruplanabilir. Demografik verilerin yanı sıra kariyer gelişim süreçleri ile ilgili olarak eğitim ve çalışma yaşamlarına dair sorular da yer almaktadır. Sorulara verilen yanıtlar aracılığıyla katılımcılara ait bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2 olarak sunulmuştur.

### ***Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu***

Fenomenolojik araştırmalarda kullanılan temel veri toplama aracı görüşme formudur (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmacı başlangıçta araştırmanın kuramsal çerçevesine

bağlı kalarak Kariyer Yapılandırma Kuramının veri toplama aracı olan ve bireylerin kariyerlerini nasıl inşa ettiklerini ortaya çıkaran soruların yer aldığı yapılandırılmış bir görüşme olan Kariyer Yapılandırma Görüşmesini (Savickas, 1989, 2005, 2015) kullanarak bir pilot uygulama gerçekleştirmiştir. Pilot uygulama sonrasında görüşmenin deşifresi yapılmış, katılımcının sorulara verdiği yanıtlar incelenmiş ve soruların araştırılan fenomeni ne düzeyde açıkladığı değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucuna göre yarı yapılandırılmış bir görüşme formunun geliştirilerek araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılmasına karar verilmiştir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunu geliştirmek için araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenmiş ve Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde kariyer uyum süreçlerini (Savickas, 2013) bütüncül bir şekilde açıklamak amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmanın kuramsal temeline uygun olacak şekilde ve araştırmanın amacı doğrultusunda görüşme formunun taslağı oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formu ile birlikte Görüşme Formunun taslağı iki farklı devlet üniversitesinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde, LGBT+ ile ilgili yayınları bulunan akademisyenlere iletilmiştir. Soruların dili, anlaşılabilirliği, içeriği ve sıralaması ile ilgili dönütler alınmıştır. Aynı zamanda formlar Hacettepe Üniversitesi Kuir Araştırmaları Topluluğu'na da iletilerek cümlelerin yapısı, ifadelerin dil açısından uygun olup olmadığı, sorulan sorunun anlaşılabilirliği ile ilgili dönüt alınmıştır. Uzman görüşleri sonrasında tüm dönütler bir araya getirilerek tez danışmanı ile sorular üzerinde çalışılmıştır.

Dönütler doğrultusunda Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun kariyerin tanımı ile başlamasına ve ardından kişinin kariyer gelişim süreci hakkındaki sorulara geçilmesine karar verilmiştir. Kişinin okuduğu bölümü seçme, iş başvurusu yapma ve kariyer hayatında öne çıkan ihtiyaçlarını karşılama gibi süreçlerde bu sorulara ek olarak açılımlayıcı sorular eklenmiştir. Açılımlayıcı soruların kişilerin sosyal destek kaynaklarına yönelik olduğu ifade edilebilir. Örneğin kişinin okuduğu bölümü seçmeye nasıl karar verdiğini açıkladığı sorunun ardından, bu kararında çevresindeki insanların yönlendirmesinin olup olmadığı veya çevresindeki kurumların etkisinin olup olmadığı sorularak, bu etkiyi açıklaması istenmiştir. Kariyer kararlarını nasıl verdikleri sorusunun ardından bu kararları verirken neler

düşündükleri ve neler hissettiklerine dair açıcı sorular eklenmiştir. Katılımcıların iş arama deneyiminin ve çalışma deneyiminin olup olmamasına bağlı olarak soruların sıralamasına ve hangi soruların kullanılıp hangilerinin kullanılmayacağına karar verilmiştir. Son olarak katılımcıların sorular dışında açıklamak istedikleri veya eklemek istedikleri herhangi bir paylaşım için formun sonuna bir soru eklenmiştir. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formuna son hali verilerek veri toplama sürecine hazır hale getirilmiştir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu katılımcıya kariyerin tanımının yapılması ile başlamaktadır. Katılımcıdan kendi kariyer gelişim süreci hakkında bilgi vermesi istenerek devam etmektedir. Görüşme Formunda yer alan diğer sorular; katılımcıların geleceğe yönelik kariyer planları (örn; Kariyer/çalışma hayatınıza yönelik olarak ne gibi hazırlıklar yapıyorsunuz?), kariyer kararı verme süreçleri (örn; Kariyerinizle ilgili kararları nasıl veriyorsunuz?), kariyer seçenekleri (örn; Kariyeriniz ile ilgili seçenekleri keşfetmek için neler yapıyorsunuz?), çalışma deneyimleri olup olmamasına bağlı olarak iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlükler/engeller, çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler/engeller (örn; Çalışma yaşamında karşılaştığınız güçlüklerin/engellerin üstesinde gelmek için neler yapıyorsunuz?), LGBT+ kimliğinin iş arama sürecinde veya çalışma yaşamında getirdiği ek güçlükler şeklinde ifade edilmektedir. Formda açıcı sorular dışında toplam 9 soru; açıcı sorular dahil edildiğinde toplam 30 soru bulunmaktadır. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formundaki soruların tamamı EK-B'de gösterilmektedir.

### ***Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formu***

Gelecek Kariyer Otobiyografisi, Rehfluss (2009) tarafından bireylerin kariyer hedeflerini, motivasyonlarını ve değerlerini incelemeye yönelik veri toplamak amacıyla geliştirilmiş nitel bir değerlendirme aracıdır. Formu uygularken kişiye boş bir kâğıt verilir. Kâğıdın başında kişisel bilgiler dışında şu yönerge yazılıdır: "Lütfen bu sayfaya üniversiteden mezun olduktan beş yıl sonra hayatta nerede olmayı umduğunuz ve hangi mesleği yaptığınız hakkında kısa bir paragraf yazın." Bu otobiyografik form; kısa, odaklanmış ve özlü bir anlatım sunması için kasıtlı olarak tek bir soruyla sınırlandırılmıştır. Gelecek Kariyer Otobiyografisi kariyer seçimini ve kariyer hedeflerini netleştirmeye yardımcı

olabilecek bir formdur. Formun içeriğinin analizi, katılımcının kullandığı fiillerin, cümlelerin ve mesleklere ilişkin temaların üzerinde durularak yapılır (Rehfuss, 2009). Bu form aracılığıyla katılımcıların kariyer hedefleri, kariyer planları, kariyer hazırlıkları ve kariyer değerleri hakkında bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır.

### **Veri Toplama Süreci**

Bu araştırma için Hacettepe Etik Komisyondan izin alınmıştır. Araştırmada veri toplama sürecine başlamadan önce katılımcılara araştırma konusu ve soruların içeriği hakkında bilgi vermek, çalışmaya katılmak için gönüllü olduklarını beyan etmelerini sağlamak, soruların genel olarak rahatsızlık verecek şekilde olmadığını açıklamak amacıyla Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formu (Ek-Ç) hazırlanmıştır. Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formunda öncelikle araştırmacı hakkında bilgi verilmiş ve çalışmanın amacı açıklanmıştır. Çalışmaya katılan kişilerle yapılacak görüşmelerin gönüllülük esasına dayandığı, görüşme esnasında kullanılacak formlardan bahsedilerek ilgili çalışmanın uygulanması konusunda Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan izinlerin alındığı, çalışmaya katıldıktan sonraki herhangi bir aşamada çalışmadan ayrılma haklarının olduğu açıklanmıştır. Görüşmenin yaklaşık süresi, görüşmelerin hangi uygulamalar üzerinden gerçekleştirilebileceği, katılımcıların isim adres, telefon numarası gibi kimliklerini ortaya çıkaracak bilgilerin gizleneceği hakkında açıklamalar eklenmiş ve araştırmacının iletişim bilgileri paylaşılmıştır.

Katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilirken ses kaydı alınması gerektiği için katılımcılar bu konuda bilgilendirilmiş ve formda bu bilgiye de yer verilmiştir. Ses kaydının deşifresinin yapılarak veri analizinin gerçekleştirilmesinden sonra bulguların yayınlanabilmesi ve bulguları açıklarken katılımcı ifadelerine doğrudan yer verilmesi göz önünde bulundurulmuştur. Bu doğrultuda Görüşmelerin Yayınlanması İçin Katılımcı İzin Formu (EK-D) oluşturulmuştur.

Araştırmacı tarafından çalışma grubu belirlenirken kullanılan örnekleme yöntemleri doğrultusunda katılımcılarla iletişime geçilmiştir. Araştırmacının ulaştığı katılımcıların

araştırmaya yönlendirebilecekleri kişiler olup olmadığı sorularak yeni katılımcılara ulaşmaya devam edilmiştir. Bazı katılımcılar sosyal medya hesapları üzerinden duyuru yapabileceklerini belirtince uygun bir görsel hazırlanmış (EK-E) ve paylaşımları için katılımcılara gönderilmiştir. Araştırmacının iletişim bilgileri katılımcılarla paylaşılmış ve yönlendirmek istedikleri kişilerin doğrudan ulaşabilmeleri sağlanmıştır. Araştırmacıya ulaşan katılımcıların araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılamaları durumunda görüşmenin yapılacağı tarih ve saat kararlaştırılarak görüşmenin hangi uygulama üzerinden yapılacağına karar verilmiştir.

Pandemi koşullarının kısmen devam etmesinin yanında farklı şehirlerde bulunan katılımcılara ulaşmanın güçlüğü de göz önünde bulundurularak görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin çevrimiçi olarak gerçekleştirilmesi aynı zamanda katılımcıların gizliliğini ve güvenliğini sağlamak adına alınmış önlemlerden biridir. Çevrimiçi görüşmelerde Whatsapp ve Skype veri koruma özelliği bulunan uygulamalar olmalarından dolayı tercih edilmiştir. WhatsApp (2021), gönderen tarafından kontrol edilen bir cihazdan alıcı tarafından kontrol edilen bir cihaza şifrelenmiş olarak iletilen ve hiçbir üçüncü tarafın aradaki içeriğe erişemediği iletişimler olarak tanımladığı uçtan uca şifrelemeyi; Skype (2022) hassas bilgileri korumak için gelişmiş şifreleme standardını kullanmaktadır. Katılımcıların kendilerini mümkün olduğunca rahat hissedebilmeleri için görüşmeler esnasında video kaydı alınmamış, katılımcıların görüşmeye görüntülü katılıp katılmamaları kendi tercihlerine bırakılmıştır. Görüşmeler 12 katılımcı ile Whatsapp üzerinden, 2 katılımcı ile Skype üzerinden ve 1 katılımcı ile telefon numarası aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler her katılımcı ile bir oturum olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin uzunluğu 21 dakika ile 54 dakika arasına değişmektedir.

Fenomenolojik araştırmada olgulara ilişkin yaşantıları ortaya çıkarmak ve olguyu anlamlandırmak için araştırmacı güven ve empatiye dayalı bir yaklaşımla katılımcılar için kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri bir ortam oluşturmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu doğrultuda görüşmeye başlamadan önce katılımcılar görüşme hakkında bilgilendirilmiş, katılımcılara soruların içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcılara hitap ederken cinsiyet

ataması yapılmamasına dikkat edilerek “siz” diye hitap edilmiştir. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılarak sorular sırayla sorulmuş, bir soruya katılımcının verdiği yanıt başka soru/soruları da yanıtlayacak kadar kapsamlı olduğunda o sorular sorulmadan geçilmiştir. Ancak bazen de daha detaylı bilgi almak için sırası gelmeden yanıtlanan soru sorularak eklemek istedikleri şeyler varsa eklemeleri istenmiştir. Araştırmacı her katılımcı görüşmesinden sonra analiz sürecinde faydalanabileceği şekilde görüşmeye ve olası kodlara dair notlar almıştır. Araştırmacı günlüğü kapsamında ifade edilebilecek bu notların, sonradan oluşturulabilecek kodlamaları netleştirme noktasında araştırmacıya faydalı olduğu söylenebilir (Charmaz, 2006). Araştırmacı görüşme bitiminde ses kayıtlarının deşifrelerini yapmış ve güvenli bir şekilde dosyalamıştır. Tüm veri toplama süreci Kasım 2021 ile Mayıs 2022 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Görüşmelerde toplanan veriler analiz edilmiş ve analiz süreci bir sonraki bölümde açıklanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Nitel araştırma doğası gereği esnek ve dinamik bir süreçtir. Her ne kadar verilerin analizi veri toplamadan sonra yapılan aşamalı bir süreçmiş gibi görünse de veri analizi veri toplama süreci ile birlikte başlar ve ilerler. Ancak veri toplama süreci bittiğinde verilerin analizi eş zamanlı olarak bitmiş olmaz. Araştırmanın devam ettiği süre boyunca veri analizi yoğunlaşarak devam eder (Given, 2021; Merriam, 2018). Veri analizi; çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile elde edilen deşifrelerin, araştırmacı notlarının ve diğer tüm materyallerin sistemli ve düzenli bir şekilde incelenmesi ve bulgulara ulaşılması sürecidir. Verileri üzerinde çalışılmasını mümkün kılacak biçimde düzenlemek, organize etmek, kodlamak ve kategoriler oluşturmak analiz sürecinin kapsamındadır (LeCompte ve Schensul, 1999).

Veri analizi verinin anlamını açığa çıkarmayı, katılımcı ifadelerindeki anlam ile araştırmacının okuduklarını ve gördüklerini birleştirmeyi, bulguları yorumlamayı ve anlamlandırmayı içerir (Merriam, 2018). Bu çalışmada nitel araştırma desenine uygun bir veri analizi süreci izlenmiş ve tümevarımsal bir yaklaşım benimsenmiştir. Tümevarımsal

yaklaşım toplanan verideki kodların, kategorilerin, örüntü ve temaların keşfedilmesini ifade eder (Strauss ve Corbin, 2015). Bu anlamda fenomenolojik bir çalışmaya uygun olacak şekilde bu çalışmada içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde nitel veriyi temel örüntüleri ve anlamları ortaya çıkarmaya yönelik olarak kavramsallaştırma çabası vardır (Patton, 2018). Öncelikle görüşmeler sonucu toplanan verilerin her görüşmeden sonra araştırmacı tarafından deşifresi yapılmıştır. Araştırmacı bu süreçte MAXQDA ile nitel veri analizi eğitimi almış, veri setini Maxqda.22 paket programına aktararak veri seti üzerinde detaylı olarak çalışmıştır. Kişisel Bilgi Formundaki soruların yanıtları gibi içerik analizine dahil edilmeyecek olan kısımlar dışında Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ve Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formu dahil olmak üzere toplam 154 sayfa veri üzerinde analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacı görüşme dökümlerinin yanı sıra, alan notlarını ve görüşmeler sonrasında deşifreleri yaparken oluşturduğu geçici kodları da dahil ederek her bir veriyi satır satır kodlayarak açık kodlama yapmıştır. Saldaña (2022) nitel veri analizinde birinci döngü ve ikinci döngü kodlama yöntemlerini açıklamaktadır. Birinci döngü kodlama düzeyinde araştırmacı yapısal kodlama ve kavram kodlama yöntemlerinden faydalanmıştır. Yapısal kodlama yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış veri toplama tekniklerinin kullanıldığı ve keşfedici bir inceleme yapılan araştırmalarda kullanılır. Verileri araştırma sorularına veya konulara göre kodlama sürecinde kullanılan birinci döngü kodlama yöntemlerindedir. Büyük bir veri setini daha fazla analiz için daha küçük parçalar haline yapılandırmayı sağlar (Saldaña, 2009). Araştırma konusunu yansıtacak biçimde yapılandırılan yapısal kodlama veriler arasındaki benzerlik ve farklılıkları ve ilişkileri incelemeye olanak tanır. Kavram kodlama çoklu katılımcıları olan ve çeşitli veri toplama araçları kullanılan çalışmalarda somut kavramları daha soyut anlamlara ve bağlamlara taşımada uygun bir yöntemdir. Kavramsal kodlamanın yorumlayıcı bir yanı vardır ve birinci döngü kodlama yöntemleri ile birlikte kullanılarak kategori oluşturmaya olanak sağlar (Saldaña, 2022).

Katılımcı ifadelerinde tekrar eden yaşantılar aynı kodlar altında birleştirilmiş, benzer süreçleri ifade eden kodlar birleştirilerek de kategoriler oluşturulmuştur. Kategorilerin bir

araya gelmesiyle temalar oluşturulmuş ve araştırmanın kuramsal çerçevesinde ele alınan Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı Kariyer Uyumu Modelinin (bkz, Hirschi, vd., 2015; Johnston, 2018; Rudolph, vd., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) boyutları ve alt boyutları korunarak, tema ve kategoriler yapılandırılmıştır. Kod, kategori ve tema isimlendirmesinde kullanılan kavramlar ve terimler için literatürden faydalanılmıştır.

Analizin ilk aşamasında yapılan kodlama ve oluşturulan kategoriler için araştırmacının tez danışmanından uzman görüşü alınmış, her tema içindeki kategori ve kodların birbiriyle ilişkisi göz önünde bulundurularak bazı kodların birleştirilmesine karar verilmiştir. Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde modele uygun olmayan kodlamalar bu aşamada gözden geçirilmiş ve düzenlenmiştir. Benzer şekilde katılımcıların kariyer gelişimlerini açıklamayan kodlar silinmiştir. Araştırmacının belirlediği kod, kategori ve tema isimlendirmeleri tez danışmanı tarafından değerlendirilmiş, bazı kodlamalar için isim değişiklikleri önerilmiştir. Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde uygun olmayan kodlamalar için yeni kavramsallaştırmalar önerilmiştir. Tez danışmanının değerlendirmesinin ardından verilerin analizi tekrarlanmış ve tüm kod, kategori, tema isimleri gözden geçirilmiş ve herhangi bir ekleme yapıp yapılmayacağı kontrol edilmiştir.

Aynı kodlamanın birden fazla kategoride yer alması durumunda en açıklayıcı olan kategori veya kategorilerde yer alacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Bununla birlikte bazı kodlamaların birleştirilmesinin daha uygun olacağına karar verilerek, kodlar bu doğrultuda düzenlenmiştir. Örneğin katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştıkları engellere ilişkin ifadelerinde “iş ilanında betimlemelerin olması” ve “kişiye cinsiyet atama” kodlamaları birleştirilerek kodun isminin “iş ilanındaki betimlemeler/cinsiyet atama” olarak ifade edilmesine karar verilmiştir. Benzer şekilde katılımcıların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler temasında yer alan “şiddet” kategorisindeki “fiziksel şiddet” ve “psikolojik şiddet” kodlamaları birleştirilmiş, “taciz” ve “mobbing” kodlamaları da dahil edilerek kodun ismi “mobbinge maruz kalma” olarak değiştirilmiştir.

Bazı kodlamalar bireyin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimine ilişkin bir anlam ifade etmediğinden ve dolayısıyla LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamaları bakımından



spesifik bilgiler içermediği için kod listesinden çıkarılmıştır. İfadelerdeki doygunluk göz önünde bulundurularak kod ve kategoriler oluşturulmasına rağmen yalnızca birkaç katılımcıya özgü kod ve kategoriler de yer almaktadır. Örneğin uyum sağlama davranışları boyutunda yer alan kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasındaki cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar kategorisinde yer alan bir katılımcı ifadesi aşağıda gösterilmektedir:

*“...kimliğimden ötürü bazı, önce estetiksel sonra da cinsiyet kimliği uyumu süreci planlarım var, kariyerim ve yaşamımın doğrultusu bu şekilde ilerleyecek. (K3: 53; kod: cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama)*

Katılımcıların cinsiyet kimlikleri göz önünde bulundurulduğunda cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama kodunun trans ve transseksüel bireyler için oluşturulduğu ifade edilebilir. Ancak bu kodun, araştırmadaki tüm trans ve transseksüel bireyler için geçerli olan bir kodlama olmadığı ifade edilmesi de önemlidir. Kontrollerin ve düzenlemelerin ardından analize son şekli verilmiştir. Araştırmanın bulguları bir sonraki bölümde sunulmuştur.

Bilimsel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik araştırma desenine göre farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Nicel araştırmaya özgü olan iç geçerlik, dış geçerlik, iç güvenirlik ve dış güvenirlik kavramları yerine Lincoln ve Guba (1985) sırasıyla inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramlarını önermişlerdir. Aşağıda her bir kavrama yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

### **Araştırmanın İnandırıcılığı**

Araştırmanın bulgularının anlamlı olup olmadığı, katılımcılar ve okuyucular açısından inanılır olup olmadığı, araştırılan konunun özgün bir portresini sunup sunmadığı araştırmanın inanırılığı ile ilgilidir (Miles ve Huberman, 2021). Bu araştırmada çalışmanın inanırılığını sağlamak için derinlikli veri toplama ve uzman incelemesi yöntemleri kullanılmıştır. Veri toplama sürecine uygun olarak yeterli katılımın sağlanması yapılan

araştırmanın özelliklerine bağlıdır (Merriam, 2018). Bu çalışmada araştırmacı verilerin ve ortaya çıkan bulguların bir süre sonra kendini tekrarladığını ve veri doygunluğuna ulaşıldığını fark ederek yeni bulguların oluşmadığı noktada veri toplamayı sonlandırmıştır.

Bir diğer yöntem olan uzman incelemesi çalışma grubu hakkında araştırmaları bulunan, alanında uzman araştırmacıların bu araştırmayı, araştırma tasarısı noktasında ve veri toplama araçlarının geliştirilmesi noktasında incelemesidir. Benzer şekilde tez danışmanı araştırma önerisi hazırlama noktasından itibaren veri toplama aracı olarak geliştirilen görüşme formlarının hazırlanması, görüşmelerin yapılması, verilerin analizi ve bulguların yayınlanıp tartışılması noktasında araştırmacıya sunduğu dönütlerle araştırmacıya ve çalışmaya katkı sağlamıştır. Araştırmanın tasarlanmasından bulguların raporlanmasına kadar geçen süreçte araştırmacı nitel analizlerde iş akış şemasına (bkz.; Şekil 3) uygun bir şekilde ilerlemiştir. Akış şemasında verilen her bir adım detaylı olarak açıklanmıştır. Bununla birlikte nitel araştırmalar için bilimsel makale raporlama standartlarında (APA, 2020) belirtilen ilkeler takip edilmiş ve uygulanmasına dikkat edilmiştir.

Maxwell (2018) nitel araştırmacılar için iki temel geçerlik tehdidini, araştırmacı yanlılığı ve araştırmacının katılımcılar üzerindeki etkisini ifade eden tepkisellik ile açıklamaktadır. Araştırmacı yanlılığı ile ilgili nitel araştırmacının yapması gerekenler, kendi değerlerinin ve beklentilerinin araştırma sürecine olan etkisini anlaması ve olası olumsuz sonuçlardan kaçınması olarak ifade edilmiştir. Nitel araştırma sürecinde bir diğer geçerlik tehdidi olan tepkisellik araştırmacının katılımcılar ve çalışmanın yapıldığı ortam üzerindeki etkisidir. Bu etkinin tümüyle ortadan kaldırılması söz konusu olmadığı gibi göz ardı edilmesi de mümkün değildir. Araştırmacı bu etkiyi anlamak ve uygun biçimde kullanmakla sorumludur. Bu çalışmada araştırmacı, katılımcılarla görüştüğü süre boyunca rolünün farkında olarak iletişim kurmaya çalışmıştır. Tepkiselliğin istenmeyen sonuçlara yol açabileceğini (Maxwell, 2018) göz önünde bulundurarak görüşmeler esnasında yönlendirici herhangi bir sonda soru kullanmamıştır.

### Şekil 3

#### Nitel Analizlerde İş Akış Şeması

1. Araştırma probleminin belirlenmesi
2. Araştırma deseninin belirlenmesi
  - a. Anlatı deseni
  - b. Fenomonolojik deseni
  - c. Etnografik deseni
  - d. Durum çalışması
  - e. Gömülü teori
3. Araştırmacı rolünün belirlenmesi
4. Katılımcıların belirlenmesi
  - a. Örneklem stratejisinin belirlenmesi
5. Veri toplama araçlarının belirlenmesi
  - a. Gözlem
  - b. Görüşme
    - i. Odak grup
    - ii. Bireysel
  - c. Dokümanlar
6. Veri analiz stratejilerinin belirlenmesi
  - a. Tematik analiz (Betimsel analiz)
  - b. Söylem analizi
  - c. Eleştirel söylem analizi
  - d. Anlatı analizi
  - e. Konuşma analizi
  - f. İçerik analizi
  - g. Görsel analiz
  - h. Ara yüz analizleri
  - i. Autophotography
7. Kod kitabının oluşturulması
  - a. Tümdengelimsel yaklaşım
  - b. Tümevarımsal yaklaşım
  - c. İkisi ile birlikte
8. Geçerlik ve güvenilirlik
  - a. İç geçerlik – inandırıcılık
  - b. Dış geçerlik – aktarılabirlik
  - c. İç güvenilirlik – tutarlılık
  - d. Dış güvenilirlik – teyit edilebilirlik

(Online Nitel Araştırma Yöntemleri Eğitimi, 2022'den alınmıştır)

### Araştırmanın Aktarılabirliği

Nitel araştırmada bulguların genellenmesi gibi bir durumdan söz edilemez. Aktarılabirlik bulguların farklı bağlamlara ve ortamlara uygulanabilirliğini ve transfer edilebilirliğini ifade etmektedir (Given, 2021). Guba ve Lincoln (1982) verilerin aktarılabirliği için ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme yöntemlerini önermektedirler. Benzer şekilde

Miles ve Huberman (2021) araştırmanın yapıldığı ortam, araştırma süreci ve katılımcıların özelliklerinin farklı araştırmalar ve örneklerle karşılaştırmaya olanak tanıyacak şekilde detaylı biçimde tanımlanıp tanımlanmadığı sorusunun aktarılabilirlik için uygunluğunu belirtmektedir. Bu araştırmada örneklem seçimi ve katılımcıların dahil edilme kriterleri hakkında detaylı bilgi araştırmanın çalışma grubu bölümünde açıklanmaktadır. Araştırmanın bulgularına katılımcı ifadelerinden ve araştırmacının gözlemlerinden örneklerle bulgular bölümünde detaylı biçimde yer verilmektedir.

### **Araştırmanın Tutarlılığı**

Güvenirlik araştırma bulgularının tekrar edilebilirliği ve araştırma yeniden yapıldığında benzer sonuçların üretilebilirliği ile ilgilidir. Ancak nitel araştırmalarda araştırmacının amacı deneyimleri oldukları haliyle tanımlamak ve betimlemektir. Dolayısıyla araştırmanın tekrarlanması insan davranışlarının durağan olmayan yapısı nedeniyle mümkün olamamaktadır. Bu noktada önemli olan elde edilen bulguların toplanan verilerle ne düzeyde tutarlı olduğudur (Lincoln ve Guba, 1985; Merriam, 2018). Nitel araştırmada tutarlılığın sağlanması için uzman incelemesi, çeşitleme ve araştırmacının tüm etkinliklerini denetleme teknikleri önerilmektedir (Merriam, 2018). Uzman incelemesi araştırmanın inandırıcılığı bölümünde açıklanmıştır. Araştırmacının denetlenmesi araştırmada kullanılan yöntem ve izlenen yolu takip eden birinin araştırma bulgularını doğrulayabilmesidir (Lincoln ve Guba, 1985). Bu araştırmada araştırmacı tarafından akış şeması izlenmiş ve tez danışmanı tarafından tüm süreç kontrol edilmiştir.

### **Araştırmanın Teyit Edilebilirliği**

Bilimsel bir çalışmada nesnellik araştırma bulgularının araştırmacıdan bağımsız olarak ele alınmasını, bulguları aktarırken araştırmacının tarafsız olmasını ifade etmektedir (Miles ve Huberman, 2021). Araştırma sürecinin araştırmacıdan tümüyle bağımsız olmasının mümkün olamayacağından hareketle Lincoln ve Guba (1985) tarafından teyit edilebilirlik kavramı önerilmektedir. Araştırmacının veri toplama sürecinde kendi

değerlerinin, kişisel inançlarının ve varsayımlarının etkisinin farkında olması ve bu noktalarda gereken önlemleri alması beklenmektedir. Aynı zamanda araştırmacının tüm süreçte elde ettiği verileri, katılımcı ifadelerini, araştırma bulgularını ve raporlarını muhafaza etmesi ve başka bir uzman tarafından yeniden incelenmesi durumunda sunabilmesi önerilmektedir (Miles ve Huberman, 2021). Bu araştırmada güvenilirlik ve teyit edilebilirlik kapsamında yapılanlar araştırmacının rolü ve araştırmada alınan etik önlemler başlıkları altında sunulmaktadır.

### **Araştırmada Alınan Etik Önlemler**

Bir araştırma süreci planlanırken beraberinde birtakım etik problemleri de getirebilmektedir. Etiğin çeşitli tanımları olmakla birlikte sosyal araştırma etiği araştırmacıların çalışma boyunca neyi yapıp yapmayacağına ve buna nasıl karar vereceklerine odaklanır. İnsana fayda sunacak bilgi üretmeye çalışan bir araştırmacının çeşitli yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar; araştırmada yer alan katılımcılara zarar verme riskine karşılık önlemler alınması, araştırmanın katılımcılarının özerkliğine saygı duyulması, katılımcıların mahremiyetine ve gizliliğine önem verilmesi olarak ifade edilebilir (Hammersley ve Traianou, 2017). Nitel araştırmacıların çalışmalarında kullanabilecekleri diğer stratejiler; katılımcılara saygılı davranmak ve katılımcılarla iş birliği yapmak, çalışmanın iznini alırken sürece dair saydam olmak, gerekli bilgilere onam formunda yer vermek, katılımcının kimliğini korumak ve bulguları raporlarken dürüst davranmak olarak açıklanmıştır (Bogdan ve Biklen, 2022). Araştırmacı bu bilgiler doğrultusunda çalışmayı planlama aşamasından itibaren olası etik problemler karşısında gerekli önlemleri alma konusunda duyarlı bir tutum sergilemeye çalışmıştır.

Araştırmacı araştırmanın tasarlanması aşamasında katılımcılara ulaşıldığında kullanılacak olan formların araştırma ile ilgili detaylı bilgi içermesine dikkat ederek Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formunu oluşturmuştur. Formda katılımcılara araştırmanın amacı, görüşmelerin nasıl ve hangi koşullarda gerçekleştirileceği ve görüşmeler esnasında ses kaydı alınması gerektiği açıklanmıştır. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına

dayandığı, araştırmaya katılan bir kişinin dilediği an araştırmadan ayrılacağı açıkça ifade edilmiştir.

Araştırma boyunca katılımcıların gizliliği önemsenerek katılımcıların isim, adres, telefon numarası gibi kişisel verilerini kullanmayıp, her bir katılımcı için bir kod atanmıştır. Ses kaydı dosyaları araştırmacı tarafından saklanarak kimsenin ulaşamayacağı biçimde bilgisayar ortamında korunmuştur. Ses kayıtlarının yazıya geçirilerek üzerinde çalışılması ve çalışmanın bulgularını sunarken doğrudan katılımcı ifadelerine yer verilmesi göz önünde bulundurularak Görüşmelerin Yayınlanması İçin Katılımcı İzin Formu oluşturulmuş ve tüm katılımcılardan bu hususta izin alınmıştır. Araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları için alanda uzman akademisyenlerden uzman görüşü alınmış ve soruların anlaşılabilirliği, ifadelerin uygun olup olmaması, herhangi bir sorunun rahatsızlık vermeyecek şekilde sorulmuş olmasına dikkat edilmiştir. Aynı şekilde formlar Hacettepe Üniversitesi Kuir Araştırmaları Topluluğu'na iletilerek alınan dönütler doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır. Araştırma önerisi ve araştırmada kullanılacak olan formlar Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyon'a sunulmuş ve etik açıdan uygun bulunarak Etik Kurul Onay Bildirimi (EK-I) alınmıştır.

Katılımcılarla yapılacak olan görüşmeler konusunda katılımcıların özerkliği göz önünde bulundurularak araştırmacı her bir katılımcı için uygun olan tarih ve saate göre görüşme programını oluşturmuştur. Görüşmeler öncesinde katılımcılarla iletişime geçerek araştırmaya dair sormak veya öğrenmek istedikleri herhangi bir şey olup olmadığını sorarak açıklama istenen noktalarda gerekli bilgileri vermiştir. Katılımcılarla iletişim bilgilerini paylaşmış ve görüşme tarihine kadar diledikleri an ulaşabileceklerini ifade etmiştir. Araştırma için başka kişileri yönlendirmek isteyen katılımcılar da bu sayede farklı kişileri doğrudan araştırmacıya yönlendirebilmişlerdir. Çalışmaya katılmaya karar verdikten sonra görüşme tarihinde veya daha öncesinde çalışmadan ayrılmak isteyen katılımcılara böyle bir haklarının olduğu ve bunun kendilerine herhangi bir yükümlülük getirmediği ifade edilerek açıklanmıştır.

Görüşmeler esnasında katılımcılara isimleriyle hitap edilmemiş, katılımcılar kendi isimlerini kullandıklarında deşifrelerde isimlerine yer verilmemiştir. Katılımcılara “hanım” “bey” gibi ikili cinsiyet sistemine özgü biçimde hitap edilmemiştir. Her bir katılımcının görüşmeye başlarken kendilerini rahat hissetmeleri ve başlamaya hazır olmaları için zaman tanınmış, dileyen katılımcıların görüşmelere kameralarını açmadan katılabilmelerine olanak tanınmıştır. Katılımcılar sorulan soruları yanıtlamakta zorlandıkları veya o an cevap veremediklerinde soruya daha sonra dönmek üzere not alınmış ve katılımcı yanıtlamaya hazır olduğunda soru tekrarlanmıştır. Araştırmacı katılımcıların tüm paylaşımlarını dikkatli biçimde dinlemiş, paylaşımları hakkında herhangi bir yargı veya yorumda bulunmamıştır. Sorular dışında paylaşımlarda bulunmak isteyen katılımcılar olduğunda araştırmacı tarafından ilgiyle dinlenmiş ve paylaşımları için teşekkür edilmiştir. Bazı soruların tetikleyici olması veya geçmiş travmatik deneyimleri çağrıştırması ihtimalini araştırmacı ve tez danışmanı ele alarak böyle bir durumda nasıl bir süreç izleneceğini önceden kararlaştırmıştır. Görüşme bitiminde bazı katılımcılara psikolojik danışma süreci hakkında bilgi verilmiş, profesyonel bir sürece başvurmak istemeleri durumunda ulaşabilecekleri kaynaklara yönlendirilmişlerdir.

Görüşme bitiminde katılımcılara bilimsel bir çalışmaya destek oldukları için, saydam ve içten paylaşımları için, araştırmacının motivasyonunu destekleyen dönütleri için, araştırmacının farklı katılımcılara ulaşmasını sağladıkları için içtenlikle teşekkür edilerek görüşmeler sonlandırılmıştır. Araştırmacı tez danışmanı ile iletişim halinde kalmış, tez danışmanı tarafından görüşmelere verilen dönütleri dikkate alarak bir sonraki görüşmeye daha iyi hazırlanmaya ve görüşmeler esnasında olası sonda sorularını uygun yerlerde ve uygun biçimde kullanmaya çalışmıştır. Verilerin analizi sonucunda bulgular saydam bir şekilde raporlanarak, nesnel bir tutum benimsenmiştir.

### **Araştırmacının Rolü**

Glesne (2012) bir araştırmacının araştırmacı rollerini açıkça tanımlaması gerektiğini ifade etmektedir. Bu tanımın yapılmasında araştırmacının kişiliği ve değerlerinin yanı sıra

araştırmanın bağlamı ve katılımcıların kimliklerinin de rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu bölümde belirtilen noktalar üzerinden araştırmacının rolüne ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmacının çalışma ve ilgi alanı kariyer psikolojik danışmanlığı ve dezavantajlı gruplarla gerçekleştirilen araştırmalardır. Amerika Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (NCDA), 2009 yılında Çok kültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Gelişimi Asgari Yeterliklerini tanımlamıştır. Psikolojik danışma yeterliklerinin çok kültürlülük bağlamında revize edilmesiyle kariyer psikolojik danışmanlarının kültüre duyarlılıkları vurgulanmıştır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığında sosyal adaletin sağlanması ve kariyer psikolojik danışmanlarının dezavantajlı gruplar için hak savunuculuğu yapmaları gereği (Kağnıcı, 2020) de araştırmacıyı dezavantajlı gruplarla çalışmaya yönlendirmiştir. Hedefleri doğrultusunda araştırmacı okumalar yapmaya başlamış ve çeşitli dezavantajlı gruplar arasından LGBT+ popülasyonu ile çalışmaya karar vermiştir. Araştırmacının bu kararında heteronormatif bir toplumda yaşayan bu grubun ihtiyaçlarından da öte varlıklarının yok sayılması, eşsiz deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının görmezden gelinmesi ve çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalmaları etkili olmuştur. Bu çalışmanın, LGBT+'nın kariyer gelişimlerinin ve bu bağlamdaki ihtiyaçlarının derinlemesine bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlayarak, bu doğrultuda sunulacak hizmetlerin yapılandırılmasına ve planlanmasına temel oluşturmasını hedefleyerek araştırmayı planlamıştır.

Araştırmacı çalışmanın başlangıcından itibaren katılımcılara ulaşılması, veri toplama süreci, verilerin analizi süreçlerinde etik kurallara uygun bir şekilde hareket etmiştir. Araştırma boyunca Hacettepe Üniversitesi Kuir Araştırmaları Topluluğu ve Kaos GL Derneği ile bağlantıda olmuş, çeşitli toplantılara katılarak bilgilerini güncel tutmaya çalışmış ve kendisiyle paylaşılan kaynaklardan faydalanmıştır. Araştırmacı nitel araştırmanın doğası gereği karşılaşılabileceği güçlükler, nitel araştırma planlama ve uygulama sürecinin gerektirdiği esneklik ve belirsizlikler karşısında tolerans göstermek gerektiği bilgisinden hareketle sürekli okumalar yaparak ve çeşitli eğitimlere katılarak aktif olmuştur. Araştırmacı Online Nitel Araştırma Yöntemleri Eğitimi (Ek-F) ve Maxqda ile Nitel Veri Analizi Eğitimi



(Ek-G) tamamlamış, eğitimlerde önerilen kaynakları ve tez danışmanının paylaştığı kaynakları da okumuştur. Kaos GL Derneği tarafından düzenlenen çeşitli webinar toplantılarına katılmış, yine Kaos GL Derneği tarafından düzenlenen “LGBTİ+ Hakları Eğitici Eğitimi”ni (EK-Ğ) tamamlamıştır.

Araştırmacı tez danışmanı ile süreç boyunca sürekli iletişim halinde kalmıştır. Özellikle veri toplama süreci öncesinde karşılaşılabileceği olası güçlükler veya engeller için birlikte aldıkları kararları uygulamıştır. LGBT+ popülasyonunun deneyimlerine gerek kendi çevresindeki kişiler aracılığıyla gerekse literatür bilgisine dayalı olarak şahit olsa da herhangi bir durumu katılımcılara genellemekten kaçınmış, her bireyin biricik olduğu ve deneyimlerinin genellenmeyeceğinin bilincinde olarak hareket etmiştir. Görüşmelerde sorulan soruların travmatik yaşantıları ortaya çıkarması ihtimali doğrultusunda katılımcıları yönlendirebileceği uygun kaynakları araştırarak gerekli bilgilendirmeyi ve yönlendirmeyi yapmıştır. Araştırmacı yüksek lisans eğitiminde süpervizyon süreçlerini tamamladıktan sonra aktif olarak psikolojik danışma yapmaya, danışan görmeye devam etmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıların paylaşımlarından dolayı zorlandıkları ve bazı sorulardan tetiklendiklerini hissettiği anlarda süreci uygun biçimde yönetmiştir.

## Bölüm 4

### Bulgular

Bu bölümde verilerin analizinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmektedir. Verilerin analizinde araştırmmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınmıştır. Araştırma bulgularına dair boyut, alt boyut, tema ve kategorilere ilişkin frekans değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3**

*Verilerin Analizi Sonucu Boyut-Alt Boyut-Tema-Kategori Frekansları*

Boyut	Alt-Boyut	Tema	Kategori	f	
<b>Uyuma yönelik hazırbulunuşluk</b>	---	---	Proaktif beceriler	35	
			Sosyal duygusal öğrenme becerileri	19	
<b>Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri)</b>	İlgi	Geleceğe yönelme	Yakın hedefler	12	
			Uzak hedefler	31	
	Kontrol	Kariyer karar süreci	Kişisel faktörler	44	
			İş yaşamına yönelik faktörler	40	
			Toplumsal faktörler	12	
			Sosyal destek	35	
	Merak	Kariyer kararı verme stili	Rasyonel karar verme	22	
			Kariyer kararsızlığı	26	
	Güven	Kariyer seçeneklerini keşfetme	Kariyer seçeneklerini keşfetme yolları	26	
			Kariyer alternatifleri	54	
		Kendini keşfetme	Mesleki ihtiyaçlar	16	
			Kişisel ihtiyaçlar	19	
		Kariyer gelişim sürecindeki engeller	Kariyer gelişim sürecindeki engeller	Kariyer değerleri	52
				Bireysel engeller	17
Eğitsel ve mesleki engeller				12	
Çevresel ve bağlamsal engeller				42	
Güven	İş arama sürecindeki karşılaşılan engeller	Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller	20		
		İş yaşamına yönelik engeller	22		
		Heteronormatif engeller	7		
		İş arama sürecindeki güçlüklerle başa çıkma yolları	21		
Güven	Çalışma yaşamında karşılaşılan engeller	Psikososyal engeller	30		
		Yaptıkları işe özgü engeller	43		
		Mobbinge maruz kalma	30		
		Çalışma yaşamındaki güçlüklerle başa çıkma yolları	66		
<b>Uyum sağlama davranışları</b>	---	Kariyer planlama ve hazırlık davranışları	Eğitsel planlar ve hazırlıklar	17	
			Mesleki planlar ve hazırlıklar	39	
			Cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar	2	
			Hazırlık yapmama-erteleme	10	
			Kariyer seçeneklerini araştırma davranışları	46	
<b>Uyuma yönelik sonuçlar</b>	---	---	Çalışma yaşamında olumlu deneyimler	28	
			Çalışma yaşamında olumsuz deneyimler	61	

Tablo 3'te gösterildiği gibi Kariyer Yapılandırma Kuramının kariyer uyum sürecine ilişkin unsurlarını açıklayan Kariyer Uyumu Modelinin (bkz.; Şekil 1) (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) boyutları korunarak, boyutların ve alt boyutların altında tema ve kategoriler oluşturulmuştur. Araştırmanın verilerinin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmış, ilk analizler sonucunda 1765 kodlama yapılmıştır. Başlangıçta 9 tema, 31 kategori ve toplamda 231 kod elde edilmiştir. Tema, kategori ve kodlamalar üzerinden alınan uzman değerlendirmesi doğrultusunda analizler yeniden incelenmiş ve tüm düzenlemeler sonucunda toplam kodlama sayısı 1050 olarak gösterilmiştir. Kodların elenmesine ve düzenlenmesine ilişkin açıklamalara araştırmanın yöntem bölümünde yer verilmiştir. Veri analizi sonlandırıldığında toplam 4 boyut, 4 alt boyut, 14 tema, 31 kategori ve 100 kod oluşturulmuştur.

### **Araştırmanın Bulguları**

Araştırmanın bulguları Kariyer Uyumu Modelinin (Savickas, 2013) boyutları olan uyuma yönelik hazırbulunuşluk, uyumluluk kaynakları (kariyer uyum yetenekleri), uyum sağlama davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar olmak üzere 4 boyut altında sınıflandırılmıştır. İkinci boyut olan uyumluluk kaynaklarının (kariyer uyum yeteneklerinin) ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır (Savickas, 1997). Diğer boyutların alt boyutları bulunmadığından yalnızca tema ve kategorilere yer verilmiştir. Bu anlamda çalışmanın bulguları kapsamında Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyumu Modelinin boyut ve alt boyutları korunarak yalnızca temalar, kategoriler ve kodlar oluşturulmuştur. Bu bölümde Tablo 3'te gösterilen boyut, alt boyut, tema ve kategorilere ek olarak katılımcıların ifadeleri değiştirilmeden, doğrudan alıntılanarak paylaşılmıştır. Yalnızca eğitimlerine devam ettikleri üniversitelerin ve çalıştıkları kurumların isimleri gizliliklerini korumak adına cümlelerden çıkarılmıştır. Eğer katılımcı cümle içinde kendi adını kullanmışsa yine gizliliği sağlamak adına katılımcının ismine yer verilmeden doğrudan alıntılanmıştır. Katılımcı ifadelerine ek olarak bu bölümde araştırmacının yorumlarına yer verilmektedir. Tüm kodların listesi EK-H olarak sunulmuştur.

### **Uyuma Yönelik Hazırbulunuşluk Boyutuna İlişkin Bulgular**

Uyuma yönelik hazırbulunuşluk, bireylerin değişim karşısında esnek ve hazır olmalarını ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireyler değişime isteklilikleri ve hazır olmaları bakımından farklılık gösterebilirler. Hazır olduklarında kendilerini ve çevrelerini değiştirerek uyum sağlamaya çalışırlar (Savickas ve Porfeli, 2012). Katılımcıların kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer gelişimlerinde öne çıkan bireysel nitelikleri doğrultusunda oluşturulan uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutunda yer alan kategoriler Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4**

#### *Uyuma Yönelik Hazırbulunuşluk Boyutuna İlişkin Kategoriler*

<b>Boyut</b>	<b>Kategori</b>	<b>f</b>
Uyuma yönelik hazırbulunuşluk	Proaktif beceriler	35
	Sosyal duygusal öğrenme becerileri	19

Tablo 4 incelendiğinde bu boyut altında yer alan kategoriler *proaktif beceriler (f:35)* ve *sosyal duygusal öğrenme becerileri (f:19)* olarak ifade edilebilir. *Proaktif beceriler* kategorisinde “fırsatlara açık olma ve değerlendirme”, “öğrenmeye açık olma” ve “sosyal ağ oluşturma” kodları yer almıştır. Aşağıda proaktif beceriler kategorisindeki kodlara yönelik katılımcı ifadelerine (K2, K3, K8, K12, K15) yer verilmiştir:

*Şimdi iç mimarlığa başladım ama bir kuruma bağlı olarak henüz çalışmıyorum, iş arayışım sürüyor, özelde freelance işler edinirsem onları yapıyorum... (K2: 34, kod: fırsatlara açık olma ve değerlendirme) ... deneyim elde etmeye çalışıyorum. Kendimi duyurmak için tek başıma çalışmalar yapmam gerekiyor, çalışıyormuş gibi. Örneğin internet sitesinde veya sosyal medyada, Instagram üzerinde yaptığım çalışmalarını yayınlamak gibi, o şekilde ulaşılmasını ve daha fazla görünür olmayı hedefliyorum. (K2: 78; kod: fırsatlara açık olma ve değerlendirme)*

*Motivasyonumu düşürmemek adına daha farklı iş kollarına bakıyordum ya da çalışabileceğim daha farklı pozisyonlar neler olabilir diye. Biraz daha çevremdeki bağlantıları güçlendirerek aslında kendimi öne çıkarmaya gayret ediyordum. (K8: 81; kod: sosyal ağ oluşturma, kod: fırsatlara açık olma ve değerlendirme) ... çok fazla insan tanıdım ve sosyal bir ağ geliştirmiş oldum, o insanlar daha sonra benden memnun kaldıklarında kendi iş hayatımda, bu iç mimarlık gibi bölümlerle ilgili de yönlendirmeler yaptılar. Hatta daha önce oyun ablası olarak çalıştığım bir ailenin odasını modelledim. (K2: 49; kod: sosyal ağ oluşturma)*

*Çünkü bir gazetecinin, yeni medya ve gazetecilik okuyan birinin sürekli olarak bilgi açlığı vardır, ne kadar bilgi o kadar iyi, bunun bir sınırı yok. Daha sonrasında belirli*

*programları öğrenmeye ihtiyaç duymaya başladım, çok eksikim var, onları tamamlamaya çalışacağım. (K3: 48; kod: öğrenmeye açık olma)*

*Alan canlı bir alan zaten sürekli yeni, psikolojiye bir sürü şey katılıyor, sizin de yaptığınız proje gibi, yürüttüğünüz çalışma gibi mesela, canlı bir alan olduğu için geri kalmamak için de incelemenin önemli olduğu düşünüyorum. Özellikle de ilgimi çeken alanlar hakkında -endüstri ve örgüt psikolojisi benim ilgilendiğim alan- onlarla ilgili makaleler, yazılar ve insanları takip etmek gayet hoşuma gidiyor, bu şekilde keşfediyorum. Hatta daha da spesifikleştiriyorum, çalışacaksam daha da net hangi yere yönelebilirim, akademisyen de olsam bu alanda ne gibi çalışmalar yapabilirim gibisinden. Gayet yardımcı oluyor bunları yapmak keşif açısından, alanımı keşif açısından. (K12: 73; kod: öğrenmeye açık olma)*

*Benden bir üst seri olan oyuncularını izleyip daha çok ne yaptıklarına bakıp öğrenmeye çalışıyorum ve bunları kendime aktarmaya çalışıyorum. (K15: 75; kod: öğrenmeye açık olma)*

Bireyler kariyer uyum süreçlerinde, buldukları koşulları değiştirmek istediklerinde içinde buldukları durumu objektif bir bakış açısıyla değerlendirerek neleri yapabileceklerine dair gerçekçi bir bakış açısı geliştirebilirler. İçinde buldukları koşulları analiz etmeleri, karşılıklarına çıkan fırsatlara açık olup kendilerine uygun olanları değerlendirmelerini sağlayabilir. Öğrenmeye açık olma, yeni fırsatları keşfetme ve keşfedilen fırsatları değerlendirmeye hizmet edebilmektedir. Sosyal bir ağ geliştirmek de bireylerin tanınmalarına ve yeni iş fırsatları edinmelerine faydalı olabilir. Katılımcıların ifadelerinde de görüldüğü üzere öğrenmeye ve fırsatlara açık olma, sosyal bir ağ geliştirme gibi proaktif beceri ve tutumlar kariyer hedeflerine yönelik eylemleri başlatmaya hazır olma anlamında değerlendirilebilir.

Uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutunda yer alan diğer kategori *sosyal duygusal öğrenme becerileri* kategorisidir. *Sosyal duygusal öğrenme becerileri* kategorisinde “iletişim becerileri”, “takım çalışmasına katılma”, “diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma” kodları yer almıştır. Aşağıda bu kategori altındaki kodlara yönelik katılımcı ifadelerine (K1, K3, K5, K8, K10, K12) yer verilmiştir:

*İnsanlarla falan konuşmayı seven biriyimdir genel olarak, iletişim kurmayı severim. Çok fazla dışa dönük bir insan değilim ama insanların derdini dinlemeyi de severim ya da iletişim kurmayı severim sanırım ona dair şeyler öğrenmeye severim. (K1: 34; kod: iletişim becerileri)*

*İnsanları tanıdım aslında, nasıl iletişim kurmam gerektiğini, insanlara nasıl yaklaşmam gerektiğini. Çünkü herkesin karakteri ve yapısı farklı. Bazı müşteriler geliyor çok sert, sinirli, tepkili bir şekilde. Onlara karşı nasıl davranmam gerektiğini*

*öğrendim. İletişim kurmayı öğreniyorsun, çok şey kattı bana iş hayatı... (K10: 50; kod: iletişim becerileri)*

*... takım işlerine ayak uydurabileceğimi keşfettim, bir nevi mutfakla haşır neşir oldum, her türlü şekilde diğerlerine ayak uydurabileceğimi anladım... (K5: 50; kod: takım çalışmasına katılma)*

*... insanların çoğu iletişim odaklı olduğu için birbirleriyle çok güzel iletişim kurabildiğini görüyordum, ben de keza öyle kuruyordum. Diyaloglar, iletişimler, birbiriyle olan ekip ruhu falan çok iyiydi gerçekten, eğlenceliydi. (K3: 46; kod: iletişim becerileri, kod: takım çalışmasına katılma)*

*6 ay kadar bir sivil toplum örgütünde bir proje kapsamında psikolog olarak çalıştım. Göçmenler ve sığınmacılar ile birlikte psikososyal destek çalışmaları yürüttüğümüz bir iş ortamıydı, daha doğrusu iş tanımı bunu gerektiriyordu. Çocuk, yetişkin, kadın, erkek ya da LGBT+ birey fark etmeksizin birçok kesimden göçmen ve sığınmacılarla çalışma imkânım oldu. Bu anlamda çoğunlukla psikoeğitimler düzenledik, psikososyal destek çalışmaları ve seans hizmetleri yürüttük. (K8: 44; kod: diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma) ... Travma ve psikososyal destek konusunda, duyu düzenleme konusunda veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ile alakalı çok geniş çerçeveli konularla alakalı. Kendim de içinde bulunduğum sivil toplum örgütünde bu konuda diğer psikolog arkadaşlarımla birlikte birkaç faaliyet yürütmüştüm. (K8: 65, kod: takım çalışmasına katılma)*

*Mart ayının sonlarına doğru gönüllü stajyer öğrenci olarak çalışmaya başladım, haftanın bir günü gidip orada yardımcı oluyordum, hala da devam ediyorum... (K12: 41; kod: diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde katılımcılar duyu ve düşüncelerini anlama ve ifade etme gibi öz farkındalık gerektiren, başkalarını dinleme ve anlama gibi perspektif alma ve empatiyi gerektiren iletişim becerileri aracılığıyla kendileri ve çalışma arkadaşları için uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Çalışma yaşamında ilişkileri yönetmek birtakım sosyal beceriler gerektirmektedir ve takım çalışmasına katılma, iş birliğine açık olma gibi faaliyetler bunlara örnek verilebilir. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olma kapsamında katılımcıların katıldıkları gönüllü faaliyetler, psikososyal destek çalışmaları, dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir. Yetkinlikleri doğrultusunda becerilerini ihtiyaç duyan insanlar için faydalı olmak adına kullanmaları sosyal duygusal öğrenme becerileri kapsamında açıklanabilir.

### **Uyumluluk Kaynaklarına (Kariyer Uyum Yetenekleri) İlişkin Bulgular**

Bu başlık altında uyumluluk kaynakları ve alt boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Uyumluluk kaynakları olarak kavramsallaştırılmış olan kariyer uyum yetenekleri bireyin kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmaları karşısında problemleri

çözmek için kullandığı psikososyal yapılarıdır (Savickas, 2013). Bu yapılar *ilgi, kontrol, merak* ve *güven* olarak dört alt boyutta ifade edilir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu boyut altında her bir alt boyut için bulgular aşağıda, farklı tablolarla gösterilerek açıklanmıştır.

**İlgi Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.** İlgi, uyumluluk kaynaklarının ilk alt boyutudur ve bireyin kendi kariyerine ilgili olmasını ifade eder (Savickas, 2005, 2013). Katılımcıların üniversiteden mezun olduktan beş yıl sonra hayatta nerede olmayı umdukları ve hangi mesleği yaptıkları (bkz; Rehfuß, 2009) sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle kariyer hedeflerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Katılımcıların kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer hedefleri doğrultusunda oluşturulan ilgi alt boyutuna ilişkin tema ve kategoriler Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5**

*İlgi Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler*

Boyut	Alt-Boyut	Tema	Kategori	f
Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri)	İlgi	Geleceğe yönelme	Yakın hedefler	12
			Uzak hedefler	31

Tablo 5 incelendiğinde ilgi alt boyutunda yer alan *geleceğe yönelme* temasındaki kategorilerin *yakın hedefler* (f: 12) ve *uzak hedefler* (f: 31) olduğu görülmektedir. *Yakın hedefler* kategorisinde “merkezi sınavlara hazırlanma” ve “bulunduğu eğitim kademesini tamamlama” kodları yer almaktadır. Aşağıda yakın hedefler kategorisine ve bunun altında yer alan kodlara ilişkin açıklamalara ve katılımcı ifadelerine (K1, K6, K7, K11, K15) yer verilmiştir:

*Öncelikle yüksek lisansı bitirmek istiyorum bu dönem ve bir sonraki dönem tezi bitirip vermek istiyorum artık. Zaten bu dönem 4. dönemim oluyor sanırım 2 dönemim kaldı, bitirmem gerekiyor. (K1: 57; kod: bulunduğu eğitim kademesini tamamlama)*

*Mezun olana kadar hem çalışıp hem okumayı düşünüyorum. (K11: 58; kod: bulunduğu eğitim kademesini tamamlama)*

*Okulumu bitirip bir süre çalışıp para biriktirmeyi düşünüyorum. (K15: 57; kod: bulunduğu eğitim kademesini tamamlama)*

*ALES'e çalışıyorum, İngilizce kursuna başladım, onun dışında şu an 4. sınıfım zaten, uygulamalı dersim var danışan görüyorum, burada da süpervizyon aldığım*

*için kendimi geliştirmek için ekstra çaba sarf etmeye çalışıyorum, bunlar şu an için. (K7: 61; kod: merkezi sınavlara hazırlanma)*  
*... daha yükseğinde gözüm var, depo sorumlusu veya bölge sorumlusu olarak devam edebilmek için şu an üniversiteye hazırlanıyorum. (K6: 32; kod: merkezi sınavlara hazırlanma)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde bireylerin yakın gelecekte ulaşmak istedikleri hedeflerinin olduğu görülmektedir. Lisans veya lisansüstü düzeyde eğitimlerine devam eden kişilerin kariyer hedefleri doğrultusunda öncelikle buldukları eğitim kademesini tamamlama ardından eğitimlerine devam etmek için çeşitli sınavlara hazırlanma hedeflerinin olduğu söylenebilir. Bununla birlikte mesleğinde üst düzey pozisyonlara gelebilmek adına lisans düzeyinde eğitim almak isteyen katılımcı (K6) ifadeleri de bulunmaktadır.

Geleceğe yönelme temasında yer alan diğer kategori *uzak hedefler* kategorisidir. Uzak hedefler kategorisinde “yurt dışında çalışma”, “mesleğini sürdürme”, “iş, pozisyon, sektör değişikliği yapma” kodları yer almaktadır. Aşağıda *uzak hedefler* kategorisinde yer alan kodlara ilişkin katılımcı ifadelerinden (K2, K3, K4, K7, K8, K12, K14) örnekler verilmiştir:

*Şu an okuduğum bölümden çok memnun olarak okumuyorum, bundan kaynaklı dört yıllığa tamamlamayı düşünmüyorum açıkçası ama İngilizcemi biraz daha geliştirip bu bölümü yurtdışında devam ettirmeyi düşünüyorum. (K4: 59; kod: yurt dışında çalışma)*

*... yüksek lisans yapmadan okulumu bitirir bitirmez eğer ki imkânım olursa, yurt dışında bir şirkette çalışmayı çok isterim, buna henüz tam olarak hangi ülkede nerelere başvurabilirim gibisinden tam kafamda net bir planım yok, yurtdışı olmak zorunda da değil tabii ki, önceliğim ülkem, ülkemde de çalışabilirim Türkiye'de de çalışabilirim ama en azından yurt dışında bir deneyim elde etmeyi çok istiyorum çalışma hayatım konusunda. (K12: 55; yurt dışında çalışma)*

*Beş yıl sonra tam anlamı ile kendi mekanımı yönetiyor olduğum, mekânın içerisinde kendi özel odamın olduğu, benim sözümün geçiyor olduğu, benim otoritemin olduğu, çok kurallı olan bir mekânda kendi işimi icra etmeyi planlıyorum ve kendimi orada görüyorum zaten... (K3: 82; kod: iş, pozisyon, sektör değişikliği yapma)*

*İstedğim iş bölümümle alakalı beyaz yaka olmak istiyorum tabii ki, bir yandan da e-ticaret istiyorum aslında. İleride mezun olduğumda beyaz yaka üzerine tabii ki kariyerimi düşünüyorum, onun yanında da e-ticaretle muhakkak uğraşacağımı düşünüyorum. (K14: 33; kod: iş, pozisyon, sektör değişikliği yapma)*

*Ben okuduğum mesleği, iç mimarlık yapmak isterim. Kendimi gördüğüm yer de iyi bir ofiste iç mimar olarak hizmet verdiğim, güzel paralar kazandığım bir yerde görmek istiyorum. Türkiye'deyim ama yabancılarla da çalışıyorum. (K2: 90; kod: mesleğini sürdürme)*

*Psikolojik danışman olacağım öncelikle. Beş seneye muhtemelen doktora sürecinde olmuş olurum, doktoram devam ediyorken araştırma görevlisi olabilirim araştırma görevlisi olmuşumdur. Onun dışında dışarıdan dediğim gibi kuram temelli*



*eğitimlerimi alıyorumdur, danışan görüyorumdur aynı zamanda. (K7: 89; kod: mesleğini sürdürme)*

*Yine psikolog olarak çalışmaya devam ettiğimi düşünüyorum ve bunu istiyorum. Farklı bir meslek dalında ilerlemeyi ister miyim, isterim ama yine aynı unvanla isterim. Bu sefer doktora çalışmalarımı yürüttüğüm ya da sonuna yaklaştığım bir dönemde olduğumu düşünmeyi hayal ediyorum. Biraz daha toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında kendimi geliştirebilmiş, belli ölçüde adımı duyurabilmiş ve bu konuda özel sektörde iyi çalışmalar yürütmeye başlamış bir şekilde aslında kendimi görmeyi çok istiyorum, bunları sıralayabilirim. (K8: 93; kod: mesleğini sürdürme)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde eğitim yaşamına ve çalışma yaşamına yurt dışında devam etmek istediğini belirten katılımcıların olduğu görülmektedir. Bu hedef doğrultusunda ön hazırlık olması adına yabancı dil öğrenimini geliştirme, çeşitli mesleki denemeler yapma gibi hedeflerinin ve hazırlıklarının olduğu söylenebilir. Uzak hedefler kapsamında kendi mesleğini sürdürmek isteyen katılımcılar olduğu gibi mesleğinde, meslekteki pozisyonunda veya çalıştığı sektörde değişiklik yapmak isteyen katılımcıların da olduğu görülmektedir. Mesleğini sürdürmek isteyen kişilerin mesleki yeterliklerini geliştirmek için çeşitli eğitimlerle ve yetkinlik alanları kapsamındaki faaliyetlerle aktif olmayı planladıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte mesleğini sürdürürken bir yandan ek bir işte çalışmayı, farklı bir sektörde çalışmayı, kendi iş yerini açmayı ve yönetmeyi planlayan kişiler de bulunmaktadır. Bu süreçte çeşitli öğrenme deneyimleri ve mesleki denemeler aracılığıyla hedeflerini desteklemeyi planladıkları görülmektedir. Geleceğe yönelme temasında yer alan katılımcı ifadelerinde öne çıkan durumlardan biri deneyimlerin sürekliliğidir. Kariyer planlarının süreklilik göstermesi planlara yönelik hazırlık yapmak için kişiyi harekete geçmeye yöneltir (Savickas, 2005, 2013). İfadelerden anlaşıldığı üzere her kariyer hedefinin bir amaç doğrultusunda oluşturulduğu ve hedefe ulaşmak adına hazırlık ve planlama yapmayı gerektirdiği anlaşılmaktadır.

**Kontrol Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.** Uyumluluk kaynaklarının ikinci alt boyutu olan kontrol, bireylerin kariyer gelecekleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını ve kariyerlerini yapılandırmaya dair sorumluluk hissetmelerini ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Bu alt boyut altında, *kariyer karar süreci ve kariyer kararı verme stili* temaları bulunmaktadır. Bu temalara ait kategorilere Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6***Kontrol Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler*

Boyut	Alt Boyut	Tema	Kategori	f
Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri)	Kontrol	Kariyer karar süreci	Kişisel faktörler	44
			İş yaşamına yönelik faktörler	40
			Toplumsal faktörler	12
		Kariyer kararı verme stili	Sosyal destek	35
			Rasyonel karar verme	22
			Kariyer kararsızlığı	26

Tablo 6 incelendiğinde ilk tema olan kariyer karar süreci *kişisel faktörler* (f: 44), *iş yaşamına yönelik faktörler* (f: 40), toplumsal faktörler (f: 12) ve *sosyal destek* (f: 35) kategorilerini içermektedir. İlk kategori olan *kişisel faktörler* “mesleki doyum arama” ve “ilgi alanlarını göz önünde bulundurma” kodlarını kapsamaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K2, K5, K6, K8, K9, K11, K13, K15) örneklere yer verilmiştir:

*Garsonluk; evet insanlarla uğraşmayı çok seven bir insanım, bu arkadaş çevremde de aynı. Garsonluğu bu yüzden istemiştım ve severek yapıyordum. (K6: 42; kod: mesleki doyum arama) ... Lojistikte de şu an devam ediyorum çünkü yükslebileceğim çok güzel yerler var ve gerçekten işimi çok seviyorum. Ağır işte çalışmayı seviyorum neden bilmiyorum ama bu yüzden lojistikte devam ediyorum. (K6: 46; kod: mesleki doyum arama) ... Lojistik haricinde tabi ki uğraştığım hobilerimle alakalı işlerim de var. Müzikle ilgili, şarkı ile ilgili planlarım var, eğer olursa müzik dalında da bir şeyler yapacağım. (K6: 60; kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma)*

*Özellikle sosyal psikoloji kapsamında ya da koruyucu önleyici ruh sağlığı çalışmaları kapsamında kendimi biraz daha rahat ifade edebileceğim alanlar keşfedebileceğimi düşündüm. (K8: 38; kod: mesleki doyum arama, kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma) ... Daha çok özel sektörde ilerlemeyi düşünüyorum, terapist olmak hedefim var. Daha önce böyle bir hedefim yoktu ancak hem şartlar gereği hem de bu alanda da kendimi iyi ifade edebileceğimi düşündüğümünden dolayı terapist olmak istiyorum. Ek olarak sivil toplumda daha etkili bir şekilde çalışmalar yürütmeye devam etmeyi de istiyorum açıkçası uzun süredir. (K8: 59) ... Gerçekten orada çalışmaktan mutlu olacak mıyım? Bana ne katacak? Çalışma ortamım nasıl olacak? Gelir düzeyim ne kadar olacak? Kendimi gerçekleştirebilecek fırsatlara sahip olabilecek miyim? gibi sorular çerçevesinde biraz daha düşünüp şekillendiriyorum. (K8: 71; kod: mesleki doyum arama)*

*Her türlü işte çalışırım, işin ne olduğu önemli değil ama mutlu olup olmadığım çok önemli. Çünkü zamanımın yarısından fazlasını işime veriyorum ve işimde harcıyorum. Eğer işimde mutlu olmazsam normal hayatımda da mutlu olmayacağım... Tek sorum mutlu muyum, neyi yaparsam mutlu olurum? (K9: 63; kod: mesleki doyum arama)*

*Turizmi sevdiğim için aslında, oteli falan seviyorum, iyi de oluyor yabancı dil konusunda falan. Severek yaptığım bir iş, ondan dolayı tercih ediyorum. (K13: 33; kod: mesleki doyum arama)*

*Küçüklüğümde beri merakım vardı elektrige, elektronik aletlere... (K11: 36; kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma)*

*Ben de hem eğlenceli bir bölüm olduğu için yani insanlarla içli dışlı olabileceğim bir bölüm olduğu için, bir meslek olduğu için turizm tercih ettim. (K15: 34; kod: mesleki doyum arama) ... Sporcu olurum demiştim ya, küçüklükten beri spor yapıyorum, voleybolcuyum. Hala da ilerliyorum, geçen yıl ikinci ligde oynadım. (K15: 63; kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma)*

*Daha sonrasında doktorluğun bana uygun olmadığını düşündüm, o sırada lisanslı olarak birkaç yıldır futbol oynuyordum ve bu doktorluk fikri benim kafamda evrildi ve fizik tedavi ve rehabilitasyon bölümü olabileceği düşüncesi geldi aklıma, milli takımda. (K2: 38; kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma)*

*Açıkçası benim asıl kariyerim dediğim gibi resim, çocukluğumdan bu yana resimle ilgileniyordum fakat bazı problemler nedeniyle bırakmak zorunda kaldım. Ondan sonra mutfağa yöneldim, şu anda mutfakla ilgileniyorum. (K5: 33) ... Asıl mesleğimden devam etmek istiyorum ama öğretmenlik vs. değil. Kendimi bildim bileli çizgi film ve animasyon bölümüne ilgim oldu. (K5: 60; kod: ilgi alanlarını göz önünde bulundurma)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde karar verme süreçlerinde etkili olan durumlardan birinin mesleki doyum sağlamak olduğu, bununla birlikte mesleki doyum kadar önem verdikleri diğer konunun ilgi alanları olduğu ifade edilebilir. İlköğretim dönemlerinden itibaren hobileri ve ilgi alanları doğrultusunda kariyer alternatifleri belirledikleri, bu alternatiflerin bazılarını hobi olarak sürdürüp bazılarını da mesleki karara dönüştürdükleri söylenebilir. Uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutunda belirtilen uzak hedefler kategorisinde iş, pozisyon, sektör değişikliği yapma kodunda yer alan ifadelerin bir bölümü kariyer kararlarında ilgi alanlarını göz önünde bulunduran katılımcı ifadeleriyle örtüşmektedir. Bunun nedeni mesleki faaliyetlerini sürdürürken gelecekte yapmak istedikleri değişikliklere ilişkin kararlarında belirleyici olanın ilgi alanları olmasıdır.

Tablo 6 incelendiğinde *kariyer karar süreci* temasında yer alan ikinci kategori *iş yaşamına yönelik faktörler* kategorisidir. *İş yaşamına yönelik faktörler* kategorisi altında "işverenlerin tutumlarını değerlendirme", "işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme", "istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma" kodları yer almaktadır. Aşağıda *iş yaşamına yönelik faktörler* kategorisi kapsamında katılımcıların (K1, K2, K3, K4, K5, K8, K9, K15) ifadelerine yer verilmiştir:

*... şu an süreçte olan bir insanım, süreçte olan bir transseksüelim ama tamamen kimliğime sahip değilim. "Kimliğim çok engel yaratır mı veya önüme engel çıkarır mı,*

*kimliğimle ilgili problem yaşar mıyım çalıştığım yerde vs.” o yüzden biraz tedirgin oluyorum açıkçası (K5: 70) ... Aslında ilk önce görüşmem gereken insanı ölçüp biçiyorum, eğer durumumu söylersem nasıl bir tepki verir veya nasıl bir tepki vermez, istediğim tepkiyi mi alacağım ya da git buradan mı diyecek vesaire diye insanı ölçüp tartıyorum. Ondan sonra yapmam gerekeni yapıyorum, söylemem gerekiyorsa söylüyorum, söylemem gerekiyorsa da söylemiyorum yani gizli de yaşadığım oluyor açık da yaşadığım oluyor. (K5: 80; kod: işverenlerin tutumlarını değerlendirme)*

*Diyelim bir yerde bir işe başlayacağım. Bu yerdeki patronların, müdürlerin vs. düşüncelerine bakarım. LGBT+ bireylere olan düşüncelerine, kadınlara karşı olan düşüncelerine, beni yargılayacaklar mı, bana kötü anlar yaşatacaklar mı? Çünkü yine söylüyorum zamanımın yarısından fazlasını bu iş yerinde geçireceğim. Ve eğer karşımda beni yargılayacak insanlar olursa orada istediğim verimi veremeyeceğim. Bunu da söyleyebilirim. (K9: 65; kod: işverenlerin tutumlarını değerlendirme)*

*Şöyle bir konu var, mesela ben benim için iş hiç fark etmiyor. Çalışma arkadaşlarım daha çok önemli ya da patronum, anlaşabildiğim insanlarla her işte çalışırım. (K15: 59; kod: işverenlerin tutumlarını değerlendirme)*

Katılımcılar arasında çalışma yaşamında yönelimi açık katılımcılar olduğu gibi gizli olan katılımcılar da bulunmaktadır. Yukarıdaki ifadelerde görüldüğü gibi hem gizli hem de açık kimlikli katılımcıların iş başvurusu sürecinden itibaren işverenlerin LGBT+ bireylere yönelik düşüncelerine ve tutumlarına önem verdikleri görülmektedir. Çalıştıkları süre boyunca çalıştıkları kurumda veya iş yerinde yöneticiler, iş sahipleri ve çalışma arkadaşları tarafından ötekileştirici, yargılayıcı, sözel ve sözel olmayan biçimde şiddet içeren davranışlarından olumsuz etkilendiklerini açıklamaktadırlar. Lezbiyen, gey, biseksüel ve aseksüel kişilerden farklı olarak cinsiyet uyum sürecinde olan bazı trans ve transseksüel bireyler iş başvurusu ve mülakat sürecinde kendilerine atanmış cinsiyetten farklı bir cinsiyet belirttiklerinde bu durumun bir engel yaratabileceği endişesi taşıdıklarını ifade etmektedirler. Diğer kodlar olan istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma ve işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirmeye dair katılımcı ifadelerine (K1, K2, K3, K4, K8, K9) aşağıda yer verilmiştir:

*Bizim sektörde aslında iç mimarlık ama çalışabileceğimiz çok fazla alanlar da var. Tasarımcılık, mobilya tasarımcılığı, aydınlatma tasarımcılığı... Bu gibi farklı alanlarında da bulunabiliyoruz... Seçeneklerim bu anlamda çeşitli, şanslı olduğumu hissediyorum. (K2: 72; kod: istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma)*

*Biliyorsunuz ki Türkiye’de eğitim biraz zor olduğu için her okuduğunuz meslekten iyi bir iş bulamıyorsunuz. Bu bölüm de meslek olarak iş bulma yönünden çok iyi, bundan kaynaklı bu bölümü tercih ettim, olanağı geniş yani. (K4: 35; kod: istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma)*

*Açıkçası şu beni çok korkutuyor, özel okullarda çalışmam gerekecek muhtemelen hayatımın bir döneminde ama özel bir okulda çalışmak istemiyorum mesela. Daha yorucu ve sanki, nasıl diyeyim, sömürülecekmişim gibi geliyor. Daha dikkatli olman gerekiyor, daha fazla iş yapman gerekiyor ve daha az maaş alıyorsun, o yorucu olur. O yüzden ya araştırma görevliliği olsun istiyorum, onun da çok matah olmadığını biliyorum çalışma ortamı olarak Türkiye'de olduğu için ama en azından birazcık da olsa sevdiğim şeylerle alakalı bir yerde olmak hoşuma gider, araştırma ile alakalı, bilimle alakalı ya da bu tarz bir şeyle ilişkide olmak. Ve daha rahat ve insanların birbirini yargılamadığı bir ortam olsa daha hoşuma gider, farklılıkların kabul edildiği. MEB de onun için çok uygun mu bilmiyorum o yüzden MEB de çok istemezdim ama mecbur kalırsam tabii ki neden olmasın. (K1: 59; kod: istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma, kod: işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme)*

*... sözel sınıfta bölüm seçerken, bölümleri araştırırken kendimi yeni medya ve gazeteciliğe daha uygun gördüm. Hem iletişim fakültesinde olduğu için hem de yeni medya ve gazetecilik aslında iletişim fakültesinin bilgi donanımı açısından ve ömür boyu bilgi ediniminin sürekliliği açısından en geniş kapasiteli bölümlerden biriydi, o yüzden yeni medya ve gazeteciliği tercih ettim (K3: 34; kod: işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme)*

*Şu an için biraz daha özel sektördeki çalışmalarda daha rahat ilerleyebileceğimi düşünüyorum. Devlette çalışmaktansa biraz daha alan açıcı geliyor bana özel sektör. Tabii bunun da getirdiği belli bazı zorluklar söz konusu olabiliyor. Çalışma ortamı veya çalışma saatleri, iş tanımı gereği. Ama sunacağı fırsatlar bakımından daha geniş çerçevede çok farklı düzeylerde çalışarak çok çeşitli deneyimler elde edilebilecek bir alan olduğunu düşünüyorum (K8: 75; kod: işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme)*

*Hangi işi yapsam ilerideki hayatımda bana yardımcı olur bunu düşünüyorum. Her işin bir faydası olur ama zararı da olur, böyle de bir gerçek var. Yaşadığımız her şeyde var bu. Hem faydasını görürüz hem zararını görürüz. Artılar eksiler olarak bakıyorum. Bir şeyin bana artısı ne olacak eksisi ne olacak bunları düşünüyorum, çok fazla... (K9: 71; kod: işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme)*

İfadelerden anlaşıldığı gibi katılımcıların okudukları bölümü seçerken ve mesleklerini yerine getirirken istihdam edilebilirliği göz önünde bulundurarak hareket ettikleri söylenebilir. Türkiye'de eğitim olanaklarının güçlükleri ve üniversiteden mezun olduktan sonra çalışma yaşamına geçiş sürecindeki engellere dair açıklamalar incelendiğinde üniversite mezunu kişilerin eğitim hayatlarında edindikleri bilgi ve becerileri iş yaşamında uygulamak istedikleri, bu anlamda karar verme süreçlerinde çalışma hayatına daha kısa sürede başlayıp istihdam edilebilir olmayı önemsedikleri ifade edilebilir. Katılımcılar karar verme sürecinde iş yerinde geçirdikleri zaman ve çalışma ortamına göre hareket ettiklerini, günün büyük bölümünün iş yerinde geçiyor olmasının sonucu olarak işe dair duygularının yaşamlarına yansıtacağını belirtmişlerdir. Çalıştıkları ya da çalışmayı planladıkları bir iş olduğunda durumu artıları ve eksileri ile değerlendirdiklerini ifade etmektedirler.

Tablo 6 incelendiğinde *kariyer karar süreci* temasında yer alan üçüncü kategori *toplumsal faktörler* kategorisidir. Toplumsal faktörler kategorisi altında “toplumsal cinsiyet faktörleri” ve “ekonomik-siyasi faktörlerle” ilgili kodlar yer almaktadır. Katılımcıların karar verme süreçlerinin, kişisel ve mesleki faktörlere göre daha az öne çıkmakla birlikte Türkiye'nin ekonomik ve siyasi durumu çerçevesinde ve ikili cinsiyet sistemine göre atanmış cinsiyet rollerine göre şekillendiği görülmektedir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden örneklere (K1, K4, K8, K9, K14) yer verilmiştir:

*Eğer şu anki şartlarda yaşamıyor olsaydım, Türkiye şartlarında, -çünkü biraz onları da suçluyorum açıkçası her şey anlamında- güzel seçeneklerim olabilirdi belki. Çünkü PDR çok güzel bir bölüm bence, ruh sağlığına bayağı katkısı olduğunu düşünüyorum. Ben de o anlamda bir katkıda bulunmak isterdim o yüzden terapist olmak isterdim. Şu an hala terapist olmayı istiyorum ama önümde çok daha uzun bir yol varmış gibi geliyor, maddi anlamda kendimi toparlamam uzun süreceğim gibi geliyor. O yüzden çok fazla şu an için beni biraz olsun tatmin edecek -hiç istemediğim bir iş olmasın ama- biraz da olsa istediğim bir işte biraz olsun çalışıp para biriktirmem gerektiğini düşünüyorum. (K1: 71; kod: ekonomik-siyasi faktörler)*

*Şu anda benim okuduğum bölüm biraz daha çizim üzerine bir bölüm yani benim yapabileceğim kısım çizim üzerine. Yoksa tekniker de olabiliyoruz aslında ama kadınlar için çizim daha mantıklı oluyor. (K4: 53; kod: toplumsal cinsiyet faktörleri) ... Türkiye'de çok mutlu olabileceğimi de düşünmüyorum, ekonomik sebeplerden dolayı ve yönelimimden dolayı, çok rahat olabileceğimi düşünmüyorum. (K4: 87; kod: ekonomik-siyasi faktörler)*

*Biraz karışık aslında çünkü daha önce daha net planlarım vardı ancak hem genel olarak ekonomik anlamda hem siyasal anlamda yaşanan sıkıntılar bir yana bireysel olarak da kendi yöneldiğim çalışma alanları değiştiği için biraz daha çetrefilleşti diyebilirim. Daha çok özel sektörde ilerlemeyi düşünüyorum, terapist olmak hedefim var. Daha önce böyle bir hedefim yoktu ancak hem şartlar gereği hem de bu alanda da kendimi iyi ifade edebileceğimi düşündüğümünden dolayı terapist olmak istiyorum. (K8: 59; kod: ekonomik-siyasi faktörler)*

*Tabi bunların hepsinin arkasında bir ekonomik kaygı da oluyor, bu da bir yerde insanı zorluyor. Çünkü mesela bir yerde mutlu olmayacağımı biliyorum, oranın beni yargılayacak bir yer olduğunu biliyorum. Ya da kadın olduğum için bana zor zamanlar yaşatacak bir yer olduğunu biliyorum ama paraya ihtiyacım var. Neden? Tek yaşıyorum ve her şeyimi karşılamak zorundayım öyle değil mi? Böyle olunca da zorundayım başka bir iş bulana kadar katlanmak açısından. (K9: 67; kod: ekonomik-siyasi faktörler, kod: toplumsal cinsiyet faktörleri)*

*Biraz da ülkenin durumuna göre de vermek zorunda kalıyoruz. Yani şu anda esnaflık kalmadı, bunu bir şekilde dijitale dökmek gerekiyor. Mesela önceden bir kafe açmak isterdim üç yıl öncesine kadar. Şimdi üç yıldan beri e-ticaretle uğraşmak istiyorum. Ülkenin ekonomik durumu bunu tetikliyor zaten, mesela üç yıl önceyle şimdi değişti hedefim. (K14: 66; kod: ekonomik-siyasi faktörler)*

Yukarıdaki ifadelerde karar verme süreçlerinde seçeneklerini oluştururken katılımcıların yaşadıkları ülkenin ekonomik ve siyasi durumunu değerlendirerek hareket

ettikleri görülmektedir. Ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencisi olan katılımcıların çoğu eğitim hayatları devam ederken çalışmaya başladıklarını, bunda ekonomik faktörlerin etkili olduğunu, mezun olduktan sonra mesleklerini yerine getirirken ülke şartlarının beklentilerini karşılayamayacağını ifade etmektedirler. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri atanmış cinsiyeti kadın olan kişileri daha dezavantajlı bir konuma getirdiğinde bu durum karar verme süreçlerinde kariyer seçeneklerinden bazılarını değerlendirmemeye yol açabilmektedir. Kariyerlerini yönetmeye çalışan ve verdikleri kararlar doğrultusunda adımlar atan kişilerin cinsiyet kimliği ve yönelimlerinin kariyerlerinden bağımsız olarak düşünülmediği görülmektedir. Buna karşın yönelimi açık veya gizli olan ve cinsiyet kimliğini kadın olarak tanımlayan kişilerin (K4, K9) heteronormatif bir toplumda LGBT+ olmanın dezavantajlılığı yanında kadın olmanın dezavantajını da hissettikleri ve bu durumun kariyer kararlarında etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 6 incelendiğinde *kariyer karar süreci* temasında yer alan dördüncü ve son kategori *sosyal destek* kategorisidir. Katılımcıların kariyer kararı verme süreçlerinde çevrelerindeki insanların veya kurumların herhangi bir desteğinin olup olmadığı sorularına verilen yanıtlardan yola çıkılarak bu kategori oluşturulmuştur. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K3, K5, K10, K11) örnekler verilmiştir:

*Sadece çok destek aldım bu bölümü seçerken, okuma kararı aldığım da "tam senlik bir bölüm, sana uygun bir bölüm, araştırmayı seviyorsun, bilgi toplamayı seviyorsun, ileri görüşlü bir yapın var, objektif bir yapın var, psikolojik alanda da iyisin, hukuk alanında da bazı şeyleri görüp kavrayabiliyorsun" tarzı bazı şeyler doğrultusunda çok fazla destek aldım sadece. Bana bu şekilde geri bildirim veren insanlar öncelikle ablam, ikiz kız kardeşim, arkadaşlarım, kuzenlerim, anne babam bunlardı, akrabalarım... (K3: 36; kod: kararın desteklenmesi)*

*Ortaokul öğretmenimin oldu, resme olan yeteneğimi biliyordu, onun zoru ile bir nevi ve benim isteğimle, ortak çalışmayla lisede güzel sanatlar lisesine gittim ve kendimi geliştirdim. (K5: 37; kod: kararın desteklenmesi)*

*... ben karar verdim ve aileme danıştım. Ailem de onay verince ben de bölüme yönelmek istedim. (K11: 38) Lisede hocalarım beni çok destekledi bu konuda, okuduğum bölüm konusunda, becerilerim de vardı, onların desteği sayesinde üniversiteye devam etmeye karar verdim. Normalde üniversiteye gitmeyi düşünmüyordum onların desteği sayesinde üniversiteye devam ettim. (K11: 40; kod: kararın desteklenmesi)*

*Etrafımdaki insanlar veya hocalarıma da tabi ki danıştım ama bana çok fazla yardımcı olmadılar bu konuda. Ben de kendim yapmak zorunda kaldım, beni yönlendirebilecek pek kimse yoktu etrafımda. (K10: 41; kod: desteğin yokluğu)*

İfadeler incelendiğinde katılımcıların karar verme sürecinde kararlarını destekleyen veya herhangi bir yönlendirmede bulunan kişilerin aile bireyleri, arkadaşlar, öğretmenler, okul psikolojik danışmanları ve tercih danışmanlığı yapılan kurumlar olduğu görülmektedir. Kararın desteklenmediği veya herhangi bir yönlendirme yapmayan kişi ve kurumlarla yanıtlar büyük oranda örtüşmektedir. Bununla birlikte katılımcıların destek isteme veya destek alma girişimlerinin olmadığını gösteren ifadeler de bu kategoride yer almaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde uyumluluk kaynakları boyutunun kontrol alt boyutunda yer alan ikinci tema *karar kararı verme stili* temasıdır. *Rasyonel karar verme (f: 22)* ve *kariyer kararsızlığı (f: 26)* kategorileri bu tema altında bulunmaktadır. *Rasyonel karar verme* kategorisinde “hedef belirleme”, “karar verme basamaklarını uygulama” ve “seçimlerin sonuçlarına dair sorumluluk alma” kodları yer almaktadır. Aşağıda bu kategoriye ilişkin katılımcı ifadelerine (K2, K3, K6, K9, K12) yer verilmiştir:

*Gelecekte de öncelikle bir ofiste çalışarak, bir mimarlık ofisinde çalışarak orada tecrübe edinmeyi, daha sonra kendi ofisimi açmayı planlıyorum ve kendi marka kimliğimi oluşturmayı, kendi internet sitemi oluşturmayı... (K2: 36; kod: hedef belirleme)*

*... bu kararı hadi verdin bunu yapmak istiyorsun hangi sonuçlar elde edersin ya da bunun için ilk başta neler yapman gerek, bunun bedeli ne olabilir, bunun dezavantajı olabilir mi, avantajı olabilir mi, bu tarz sorular kafamdan geçiyor. (K3: 63; kod: karar verme basamaklarını uygulama) ... Kariyerimle ilgili kafamda kurduğum seçenekler hakkında acaba temeli sağlam bir seçenek mi, bu seçeneğin A-B-C planı olabilir mi ya da A-B-C planı olursa acaba diğer planları mı daha mantıklı olur tarzında ince ince şeyler düşünüyorum. (K3: 67; kod: karar verme basamaklarını uygulama)*

*... bölümü okurken fark ettim ki klinik alanında ilerlemek istemiyorum, yine insanlara dokunmak istiyorum ama bunu daha farklı yollardan da yapabileceğimi gösterdiler. Endüstri ve örgütü araştırdıkça daha yatkın olduğumu düşündüm bir şirket ortamında çalışanlarla birlikte olmayı... Daha sonrasında baktım ki okulumuzda endüstri ve örgütte bir hoca yok, işletmede de bununla alakalı organizasyon teorisi gibi dersler olduğu için yan dalımı yapmaya karar verdim, oradan da yan dalla bölümümde açılmayan dersler için eksikimi kapatmaya çabılıyorum, o şekilde. (K12: 35; kod: seçimlerin sonuçlarına dair sorumluluk alma)*

*Orayı oturtana kadar şu an her türlü işte çalışırım. Mesela garsonluk buldum şu an garsonluk yapıyorum. Ya da başka işlerde de çalışırım ama asıl amacımız dövme sanatçısı olmak, bu mesleği yapmak yani... (K9: 57; kod: seçimlerin sonuçlarına dair sorumluluk alma)*

*Şu an için depo sorumlusu olmaya çalışıyorum eğer olursam 1,5-2 senem daha var, biraz daha bilgi edinmem gerekiyor, şu andaki amacım bu. (K6: 58; kod: hedef*



belirleme) ... İlk önce kendime şunu soruyorum, ben bunu yapabilir miyim, olumlu olumsuz yanlarını not şeklinde yazıyorum eğer şunu yaparsam şu olur, bunu yaparsam bu olur. Hangisi daha iyi diye kendime soruyorum, hangisinin altından kalkabileceğimi soruyorum, bu şekilde ilerliyorum. (K6: 68; kod: karar verme basamaklarını uygulama) ... Tabi daha yükseğinde gözüm var, depo sorumlusu veya bölge sorumlusu olarak devam edebilmek için şu an üniversiteye hazırlanıyorum. Şu an daha çok lojistik üzerine yoğunlaştım. (K6: 32; kod: seçimlerin sonuçlarına dair sorumluluk alma)

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde katılımcıların kariyer uyum süreçlerinde ilgi alanlarına, yeteneklerine ve becerilerine göre hedefler belirledikleri görülmektedir. Hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak seçeneklerini gözden geçirip seçeneklerin avantajlarını ve dezavantajlarını belirlediklerini ifade etmektedirler. Seçeneklerden uygun olanlar doğrultusunda eylem planları oluşturdukları ve seçimlerinin sonuçlarına dair sorumluluk aldıkları görülmektedir.

Kariyer kararı verme stili temasında yer alan diğer kategori *kariyer kararsızlığı* kategorisidir. Bu kategoride “karar verme sürecini erteleme”, ve “spontanlık” kodları yer almaktadır. Kariyer kararsızlığı kişinin karar verme sürecindeki hakimiyetinin oldukça az olmasını betimlemektedir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K7, K9) örnekler verilmiştir:

...bu dönem tez dönemim, ondan sonrasında ne yapacağımı yine bilmiyorum ama. Biraz benim için bu kariyer yolu açıkçası çok böyle kararsız olduğum bir yol gibi. Çünkü tam olarak ne yapmak istediğimi bilmiyorum. Hep böyle bir olay olduktan sonra benim yolum çiziliyor gibi oluyor. Tam olarak ben şunu yapacağım karar verdim deyip ilerleyemiyorum açıkçası, kararsızım o yüzden. (K1: 32, kod: spontanlık) ... Bu da benim için açıklaması zor bir soru çünkü direkt olarak ben şunu yapacağım falan deyip hareket etmiyorum. İlk başta çok kararsız kalıyorum, ne yapacağımı bilemiyorum, şunu mu yapsam bunu mu yapsam diye. Sonra olaylar bir şekilde gelişiyor ve bir bakıyorum zaten o yola girmişim istemsiz bir şekilde, sonra tamam madem böyle oldu ben de bunu kabul edeyim gibi oluyor... (K1: 65; kod: spontanlık) ... Sonra bunlardan bunalıyorum bunları düşünmemeye çalışıyorum sonra tamam neyse ne olacaksa olsun diyorum en son zamanlara kadar bekleyip... Biraz böyle ilerliyor, erteliyorum aslında sürekli. Kötü düşünceler geliyor, onları erteliyorum sonra bir şekilde olayın ortasında buluyorum kendimi ve tamam o zaman bunu sen seçtin, bu şekilde sen seçtin buna uyum sağlaman gerekiyor, diye düşünüyorum. (K1: 67; kod: karar verme sürecini erteleme)

Bu sınavdan çıktıktan sonra YGS'den, ben mezuna bırakmıştım, YGS vardı o dönemde. Sonrasında YKS'ye girdim ve bir MF öğrencisiydim ama bir TM öğrencisiymişim aslında bunu geriye bakınca fark ediyorum. Sınavda puanım geldikten sonra karar verdim ve baktım hangi bölümler olur dedim. (K7: 35; kod: spontanlık)

Okuduğum bölümü de seçmeye karar vermedim oraya da sürüklendim, aslında animasyon hedefim vardı yetenek sınavlarıyla giriliyordu bu bölümlere. Animasyon

*bölümünü kazanamadım bu bölümün yetenek sınavını kazandım, bu bölümü okudum dolayısıyla. (K9: 37; kod: karar verme sürecini erteleme, spontanlık)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde üniversite tercihleri, bölüm seçimi, mezuniyet gibi yeni bir karar verme sürecinin gerektiği zamanlarda belirli bir süre kariyer kararlarını erteledikleri anlaşılmaktadır. Karar vermenin ertelenmesi ortaya çıkan durumu kabul etmeye ve kendiliğinden oluşan seçeneği uygulamaya dönüşmektedir. Bu durumda örneğin üniversite tercih döneminde girdikleri merkezi sınavlardan sonra sınav puanlarına göre tercih yaptıkları anlaşılmaktadır.

**Merak Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.** Merak uyumluluk kaynaklarının üçüncü alt boyuttur. Bireyin kendisini tanımaya yönelik ve kariyer fırsatlarına yönelik bilgi edinme girişimini ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Merak alt boyutunda *kariyer seçeneklerini keşfetme* ve *kendini keşfetme* temaları yer almaktadır. Tablo 7’de merak alt boyutundaki temalara ve katılımcıların ifadelerinden hareketle oluşturulan kategorilere ilişkin bilgiler gösterilmektedir.

**Tablo 7**

*Merak Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler*

Boyut	Alt-Boyut	Tema	Kategori	f
Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri)	Merak	Kariyer seçeneklerini keşfetme	Kariyer seçeneklerini keşfetme yolları	26
			Kariyer alternatifleri	54
		Kendini keşfetme	Mesleki ihtiyaçlar	16
			Kişisel ihtiyaçlar	19
		Kariyer değerleri	52	

Tablo 7’de kariyer seçeneklerini keşfetme temasında yer alan kategoriler *kariyer seçeneklerini keşfetme yolları* (f: 26) ve *kariyer alternatifleri* (f: 54) olarak ifade edilebilir. Bireyin kendisi ve kariyeri hakkında merak duygusuna sahip olmasının bireyi araştırma ve keşfetme süreçlerine yönlendirmesine karşın kariyer merakının eksikliği seçenekleri araştırmamaya neden olabilmektedir (Savickas, 2005, 2013). Katılımcıların *kariyer seçeneklerini keşfetme yolları* kategorisinde kullandıkları strateji ve yöntemler “gözlem

yapma”, “araştırma” ve “profesyonel ağ oluşturma” olarak ifade edilebilir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K7, K8, K11, K12) örnekler verilmiştir:

*...mesela okulumdaki araştırma görevlisi hocalarıma ya da doktor olmuş doçent olmuş hocalarıma nasıl işler yaptıklarına bakıyorum, hayatları nasıl gidiyor biraz onları incelemeye gözlemlemeye çalışıyorum. Yapabilir miyim akademik hayatı onu gözlemliyorum. Onun dışında psikolojik danışmanlık kimliğiyle akademi kimliği ile değil de psikolojik danışman kimliği ile mesleğini icra eden hocalarıma da birazcık bakıyorum. Onları da yapabilir miyim diye bakıyorum açıkçası, o şekilde. (K7: 73; kod: gözlem)*

*Bazen stajlara bakıyorum ya da gönüllü çalışmalara bakıyorum. Bir şekilde alanda kim ne yapıyor bunu keşfederek de gelecekteki meslek hayatıma yön verebileceğimi düşündüğüm için aktif olarak bunları kullanmaya devam ediyorum, hala LinkedIn hesabım duruyor, LinkedIn hesabımdan psikoloji ile alakalı insanları ve organizasyonları takip etmeye devam ediyorum. (K12: 73; kod: araştırma, kod: profesyonel ağ oluşturma)*

*Mesela bu eğitimlerle ilgili olarak Instagram'dan sayfaları takip ediyorum genel olarak çünkü en çok bilgiyi oradan alıyorum... Arkadaşlarımla konuşuyorum, ya da mesela bazen çok uygun fiyatlı ya da ücretsiz hocaların verdiği eğitimler oluyor, sempozyum gibi, küçük şeyler oluyor, seminer gibi. Onlara katılıyorum genel olarak ya da derslerden, hocalardan öğrendiklerim, biraz onları takip etmeye çalışıyorum. (K1: 73; kod: araştırma)*

*Biraz daha sosyal medya üzerinden alanında isimleri duyulmuş ya da gerçekten gelişme gösteren insanlarla iletişim kurmaya ya da onların paylaşımlarını ve çalışmalarını takip etmeye gayret ediyorum. (K8: 77; kod: profesyonel ağ oluşturma, kod: gözlem)*

*... araştırma yapıyorum, tabii başkalarından da bu sektörde çalışmış hocalarımdan da bilgi alıyorum, tecrübelerinden faydalanıyorum. (K2: 66; kod: araştırma)*

*Araştırıyorum, hangisi daha iyi benim için? Bunu yaparsam nasıl yaparım veya bu işe odaklanırsan hangi şekilde çalışırım? Veya beni ne kadar zorlar veya nasıl bir plan yaparım diye araştırıyorum. (K11: 76; kod: araştırma)*

Katılımcıların kariyer seçeneklerini keşfetmek için LinkedIn, Instagram, YouTube gibi sosyal medya platformlarını aktif kullandıkları görülmektedir. Araştırdıkları alanlarda tanınan kişilerin bilgi ve deneyimlerinden faydalanmak ve lisans eğitimlerinde ders aldıkları akademisyenlerin bilgi ve tecrübelerinden faydalanmak da keşfetme yöntemlerindedir. Çalıştıkları alandaki gelişmeleri araştırmak, ilgi alanları doğrultusunda faaliyet gösteren organizasyon ve kuruluşların çalışmalarını takip etmek gibi faaliyetlerin araştırma, gözlem yapma ve profesyonel ağ oluşturmaya dayalı olduğu görülmektedir.

*Kariyer alternatifleri* kategorisinde katılımcıların “staj deneyimleri ile bağlantılı olan”, “geçmiş çalışma deneyimleri ile bağlantılı olan” ve “ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı olan”

seçeneklere ait kodlar yer almaktadır. Çalışabilecekleri meslekleri araştıran veya yaptıkları işin diğer kolları hakkında bilgi sahibi olan katılımcılar olduğu gibi “seçenekleri araştırmayan” katılımcıların da olduğu görülmektedir. Seçeneklerini araştırmayan katılımcı ifadelerinden (K5, K10, K15) örnekler aşağıda verilmiştir:

*Pek bir kariyer seçeneğim yok. (K15: 73) ... keşfetmek için hiç uğraşmıyorum. (K15: 75; kod: seçenekleri araştırmamak)*

*Keşfetmek için açıkçası sadece düşünmem yeterli oluyor. (K5: 76; kod: seçenekleri araştırmamak)*

*İçimden şu cevap geliyor, hiçbir şey yapmadığımı düşünüyorum. (K10: 80; kod: seçenekleri araştırmamak)*

Kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olmak için araştırma yapmayan bireylerin çeşitli seçeneklerin ve yeterli fırsatın olmadığı gibi algılarının olduğu görülmektedir. Buna karşın kariyer seçeneklerini araştırmak için çeşitli keşif davranışlarında bulunan katılımcıların kariyer alternatifleri belirledikleri ifade edilebilir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K2, K7, K10, K11, K12) örnekler verilmiştir:

*Elektrik teknisyenliği, mühendisliği üzerine çalışmayı düşünüyorum ki onun üzerine staj yaptım. (K11: 60) ... Seçenek olarak hem staj yaptığım yere gidebilirim mühendis olarak veya herhangi bir yere teknisyen olarak da girebilirim. (K11: 74; kod: staj deneyimi ile bağlantılı seçenekler, kod: ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı seçenekler)*

*Bizim sektörde aslında iç mimarlık ama çalışabileceğimiz çok fazla alanlar da var. Tasarımcılık, mobilya tasarımcılığı, aydınlatma tasarımcılığı... Bu gibi farklı alanlarında da bulunabiliyoruz... (K2: 72; kod: ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı seçenekler; kod: geçmiş çalışma deneyimi ile ilgili seçenekler)*

*Belki psikolojik danışma merkezinde psikolojik danışmanlık yaparken akademide de öğretim görevliliği yapabilirim ya da görevlendirme öğretmenlik şeklinde çalışabilirsem o şekilde çalışmak istiyorum. (K7: 57; kod: ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı seçenekler)*

*... bir şirkette insan kaynakları olarak başlayabilmek, çalışabilmek istiyorum kariyerim için. (K10: 70) ... Bir devlet dairesine atanarak devlette çalışmak bir seçenek benim için ya da özel sektörde çalışmak, iki tane seçeneğim var. Ben özel sektörü tercih ediyorum, olmasını istiyorum. (K10: 78; kod: geçmiş çalışma deneyimi ile ilgili seçenekler, kod: ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı seçenekler)*

*...sadece psikoloji okuyorsan klinik psikolog olmak zorunda değilsin. Hepimiz ilk geldiğimizde üniversiteye sadece klinik psikolog olunabiliyormuş gibi hissediyorduk, ondan sonrasında alt alanları tanıdıkça daha da spesifikleştiriyorsun ister istemez ne istediğine dair, ilk başta sosyal psikoloji konuları ilgimi çekerken birden baktım ki endüstri ve örgüt psikolojisi daha da ilgimi çekiyormuş gibi hissettim, bu şekilde. (K12: 71; kod: ön lisans/lisans deneyimi ile bağlantılı seçenekler)*

Geçmiş çalışma yaşantıları veya yaptıkları stajlar aracılığıyla mesleki deneyimleri olan bireylerin farklı roller deneyimlemenin öneminden yola çıkarak geleceğe dönük seçenekleri keşfetmeye çalıştıkları söylenebilir. Çalışma deneyimleri aracılığıyla ilgi alanları, yetenekleri ve belirledikleri seçenekler hakkında daha gerçekçi ve nesnel bir bakış açısına sahip olduklarını ifade etmektedirler (K9, K14). Çalıştıkları süre boyunca karşılaştıkları güçlükler, yapmayı sevdikleri ve sevmedikleri görevler konusunda kendilerini tanımları, yapacakları seçimlerde neleri göz önünde bulunduracakları konusunda fikir sahibi olmalarına yardım etmektedir.

*“...hayalperest değilim, her şeyin farkında olarak ilerliyorum, ne zorluklar çekeceğimin farkında olarak ilerliyorum. (K9: 61; kod: gerçekçi olma)  
Ben bir şirkette gerçekten çalışmak istiyorum. Çalışmayı çok istediğimden değil ben tembel bir insanım açıkçası sadece en son orayı da görmek istiyorum. (K14: 58; kod: gerçekçi olma)*

Şekil 4'te katılımcıların kariyer alternatifleri kapsamında ifade edilen meslekler gösterilmiştir. Puntunun büyüklüğü frekans sıklığını göstermektedir.

#### Şekil 4

*Katılımcıların Kariyer Alternatifleri Olan Meslekler*



Merak alt boyutunda yer alan bir diğer tema *kendini keşfetme* temasıdır. Bu tema altında bulunan kategoriler, *mesleki ihtiyaçlar* (f: 16) *kişisel ihtiyaçlar* (f: 19) ve *kariyer değerleri* (f: 52) olmuştur. Mesleki ihtiyaçlar kategorisinde katılımcılar “güvenli ve

destekleyici bir çalışma ortamı” ve “mesleki gelişim” ihtiyaçlarını ifade etmektedirler.

Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K4, K5, K8, K15) örnekler verilmiştir:

*Beni en çok korkutan şey zaten, benim için en önemli şey tatmin olmak; çevremdeki insanlardan, yaptığım meslekten. Bizim meslek de insanlarla çok iç içe olan bir meslek, iletişimin çok önemli olduğu bir meslek. En önemli şey sanırım o ortamın yargılayıcı olmaması ve rahatça konuşabileceğim, beni yargılamayacakları -kim olursam olayım- bir ortam olmasını istiyorum. Öyle bir ortam olmasını çok istiyorum, en rahatsız eden beni herhalde o; kendim gibi davranmadığım bir ortamda olmak ve diğer işte de öyleydi benim için. Umarım sonraki işimde, ne kadar olur onu da bilmiyorum, daha rahat davranabileceğim bir ortam olur. (K1: 81; kod: güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı)*

*Sakin, sessiz, herkes kendi işine bakıyor, kimse kimsenin işine karışmıyor, tamamen güvenilir bir ortam, herkes herkese güveniyor, işinden şüphe etmiyor, sadece sessizlik, tamamen umduğum bu. (K5: 92; kod: güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı)*

*Tabii ki de öncelikle dersini alman gerekiyor, o yüzden o bir ihtiyaç mesela, hiçbir şeyin dersini almadan hiçbir şeyi öğrenmeden, okumadan o işte çalışmam asla. Böyle bir ihtiyacım var, başka pek bir ihtiyacım yok aslında, olumlu bir ortam olduğu sürece her yerde çalışabilirim diye düşünüyorum. (K15: 51; kod: mesleki gelişim, kod: güvenli ve destekleyici iş ortamı)*

*Şu ana kadar aslında biraz daha mesleki açıdan kendimi geliştirme noktasında daha çok deneyim sahibi olmaya ihtiyacım var. Bu anlamda eğitim almak, işte daha farklı ekolleri ve şeyleri öğrenmek... Bu konularda kendimi geliştirmek... (K8: 53; kod: mesleki gelişim)*

*İşte biraz bilgisayarla alakalı üç boyutlu çizim öğrenmem gerekiyor, bu tarz şeyler. (K4: 53; kod: mesleki gelişim)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde katılımcıların iş arama sürecinde veya çalışırken de güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamında bulunma ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir. Bu ihtiyacı dile getiren katılımcıların geçmiş deneyimlerinde yönelimlerini paylaştıkları çalışma arkadaşlarının beklenmedik tepkileri, iş başvurusu sürecinde işe alınmama kaygısıyla cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizlediklerine ilişkin yaşantılarının olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra eğitim hayatında öğrendiği teorik bilgilerin daha fazlasına ihtiyaç duyan, uygulamalı derslere, kurslara ve daha fazla mesleki gelişime ihtiyaç duyduğunu ifade eden katılımcılar bulunmaktadır. Kendini keşfetme temasının *kişisel ihtiyaçlar* kategorisinde ise “sosyalleşme” ve “ekonomik bağımsızlık ihtiyaçları” ön plana çıkmaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K2, K5, K8, K9, K10, K11, K13) örnekler verilmiştir:

*Sosyalleşme ihtiyacım ön plana çıktı çünkü ben çok sosyal biri değilim insanlara karşı hep önyargılıyım, beni yargırlarsa, öğrenirlerse gibi... (K11: 53; kod: sosyalleşme ihtiyacı)*

*Maddi olarak aslında ilk önce ihtiyaçlar çıkıyor. İş hayatı olarak düşündüğüm zaman bir yerlere adım atmak yine maddiyat. Çünkü ben tek yaşıyorum, ekstra bir gelirim yok, şuradan dışarı çıkarken bile paramın olup olmadığını kontrol etmek zorundayım ki ona göre dışarı çıkabileyim. İş için bir yere gidebilmem için bir görüşmeye gidebilmem için kıyafet olsun düzgün giyinmem lazım, bakımlı olmam lazım. Bunlar için de yine maddiyata bağımlı oluyorsun. (K10: 54; kod: ekonomik bağımsızlık ihtiyacı) ... Ya da hayatımda birisi olsun istiyorum sadece iş için veya başka bir şey için değil de her konuda birbirimize destek olalım olabilelim diye hayatımda birisinin olmasını istiyorum mesela. (K10: 56; kod: sosyalleşme ihtiyacı)*

*Kimliğim konusunda çalıştığım sürece iş bulma konusunda pek bir sorun yaşamıyorum sadece çalıştığım zamanlarda biraz sosyalleşmeden uzak kalıyorum. (K13: 86; kod: sosyalleşme ihtiyacı)*

*Herhangi bir ihtiyacım yok, ben sadece içimden geldiği gibi, elimden geldiği gibi çalışıyorum. Daha çok maddi ihtiyaçlar, tamamen maddiyat problem. (K5: 54; kod: ekonomik bağımsızlık ihtiyacı)*

*Bir kere maddi açıdan kazandığım para yetersiz olduğu zaman bu gibi ihtiyaçlar oldu. (K2: 53; kod: ekonomik bağımsızlık ihtiyacı)*

*... bununla birlikte tabii ki de birincil olarak maddi gelir olması aslında en temel motivasyonların başında geliyor diyebilirim. (K8: 53; kod: ekonomik bağımsızlık ihtiyacı)*

*Yani maddi olarak hep yalnız yaşadığım için işi çok sevsem de ve para olarak değer vermesem de bu noktaya bakarak hep düşük maaşlı işlerde çalıştım. Sonra tabii kendimi dengeleyemedim. Türkiye'de ekonomi de malum zaten kötü, çok iyi bir maaş alsanız da biraz zor geçiniyorsunuz, zamanında o ihtiyaçlar sıkıntı oldu. (K9: 49; kod: ekonomik bağımsızlık ihtiyacı)*

Kişisel ihtiyaçlar kategorisindeki kodlamalara ilişkin katılımcı ifadeleri incelendiğinde ekonomik bağımsızlık ihtiyacının frekansının yüksek olduğu, bunun yanı sıra sosyalleşmenin de ihtiyaçlar arasında yer aldığı görülmektedir. İş arama sürecinde de çalışma yaşamında da yapılan veya yapılması planlanan işin maddi gelirinin yeterli olup olmadığı değerlendirilen konular arasındadır. Sosyalleşme ihtiyacının frekansının düşük olması bazı katılımcıların staj yaptıkları süreçte veya kısa süreli de olsa çalışma yaşamını deneyimledikleri süreçte LGBT+ komüniteden arkadaşlıklar kurmaları veya romantik ilişkilerinin olmasından kaynaklanmaktadır.

Kendini keşfetme temasında yer alan diğer kategori *kariyer değerleridir*. Çalışma yaşamında değerler birey için neyin önemli olduğunu gösteren, kariyerinde kişinin hangi seçimiyle doyum sağlayacağını, hangi faaliyetleri diğerlerine tercih edeceğini açıklayan duygu ve inanç yapısını ifade eder (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2021). Katılımcıların

çeşitli sorulara verdikleri yanıtlardan yola çıkarak kariyerlerinde onlar için önemli olan, hareketlerini yönlendiren, çalışma yaşamında neyi aradıklarını anlamalarına olanak sağlayan ifadeler kariyer değerleri olarak kategorilendirilmiştir. Şekil 5'te katılımcıların kariyer değerleri gösterilmiş ve katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K5, K6, K8, K13, K14) örnekler verilmiştir:

### Şekil 5

#### Katılımcıların Kariyer Değerleri

**maddi doyum**  
**terfi** **aidiyet**  
**yetkinlik**  
**sabit çalışma saatleri**  
**bağımsız çalışabilme**

... bir terapist olarak bir yerde bir danışma merkezinde çalışıyor olmak isterdim herhalde ve kendi mutlu olabileceğim bir şekilde çalıştığım, kendi saatlerimi biraz belli saatlerde çalıştığım ama yine de kendime uydurabildiğim bir şekilde. (K1: 89; kod: sabit çalışma saatleri)

Tabi daha yükseğinde gözüm var, depo sorumlusu veya bölge sorumlusu olarak devam edebilmek için şu an üniversiteye hazırlanıyorum. Şu an daha çok lojistik üzerine yoğunlaştım. (K6: 32; kod: terfi)

Aynı departman üzerinde aslında kendimi geliştirmeye çalışıyorum, ilerlemek istiyorum daha üst kademelere gelmek için (K13: 56) ... Aynı işte devam edebilirim bir müdür olarak, genel müdür olarak devam etmek istiyorum. Gerçekten turizm sektörünü sevdiğim için, aynı sektörde devam etmek isterim tabii yönetici olarak. (K13: 58; kod: terfi)

Ben okuduğum mesleği, iç mimarlık yapmak isterim. Kendimi gördüğüm yer de iyi bir ofiste iç mimar olarak hizmet verdiğim, güzel paralar kazandığım bir yerde görmek istiyorum. (K2: 90; kod: maddi doyum)

Kendi zamanımı belirleyeyim veya dediğim gibi uyuyayım para kazanayım, uyanayım para kazanayım, kendime çalışayım bu şekilde istiyorum. (K14: 60; kod: bağımsız çalışabilme, kod: maddi doyum)

... toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında kendimi geliştirebilmiş, belli ölçüde adımları duyurabilmiş ve bu konuda özel sektörde iyi çalışmalar yürütmeye başlamış bir şekilde aslında kendimi görmeyi çok istiyorum. (K8: 93; kod: yetkinlik)

Sakin, sessiz, herkes kendi işine bakıyor, kimse kimsenin işine karışmıyor, tamamen güvenilir bir ortam, herkes herkese güveniyor, işinden şüphe etmiyor, sadece sessizlik, tamamen umduğum bu. (K5: 92; kod: aidiyet, kod: bağımsız çalışabilme)

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde sıklıkla ifade edilen kariyer değerinin terfi,

ardından maddi doyum, aidiyet, bağımsız çalışabilme ve devamında daha az ifade edilmekle birlikte yetkinlik ve sabit çalışma saatleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların



kariyer kararlarında istihdam alanlarını göz önünde bulundurmaları, terfi alabilmeleri ve maddi doyum sağlayacak bir gelir elde edebilmeleri gibi kariyer değerleri ile tutarlılık göstermektedir. Kariyerlerine, çalıştıkları kuruma veya örgüte aidiyet hissetmeye önem veren katılımcılar kadar bağımsız çalışabilmeyi önemseyen katılımcılar da bulunmaktadır. Bazı katılımcılar işinde yetkinlik kazanmayı önemserken çalışma saatlerinin sabit olmasını önemseyen katılımcıların da olduğu görülmektedir.

**Güven Alt-Boyutuna İlişkin Bulgular.** Güven, uyumluluk kaynaklarının dördüncü bileşenidir. Bireyin eğitsel ve mesleki seçimler yapma ve eylem planlarını uygulama noktasındaki becerilerine ilişkin yeterlik duymasını ifade eder (Savickas, 2005, 2013). Tablo 8’de güven alt boyutuna ait tema ve kategorilere yer verilmiştir.

**Tablo 8**

*Güven Alt-Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler*

Boyut	Alt-Boyut	Tema	Kategori	f
Uyumluluk Kaynakları (Kariyer Uyum Yetenekleri)	Güven	Kariyer gelişim sürecindeki engeller	Bireysel engeller	17
			Eğitsel ve mesleki engeller	12
			Çevresel ve bağlamsal engeller	42
			Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller	20
			İş arama sürecinde karşılaşılan engeller	22
		Heteronormatif engeller	7	
		İş arama sürecindeki güçlüklerle başa çıkma	İş yaşamına yönelik engeller	21
		Çalışma yaşamında karşılaşılan engeller	İş arama sürecindeki güçlüklerle başa çıkma yolları	30
		Çalışma yaşamındaki güçlüklerle başa çıkma	Psikososyal engeller	43
			Yapılan işe özgü engeller	30
	Mobbinge maruz kalma	66		
	Çalışma yaşamındaki güçlüklerle başa çıkma yolları			

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunun *kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engeller* temasında *bireysel engeller* (f: 17), *eğitsel ve mesleki engeller* (f: 12), *çevresel ve bağlamsal engeller* (f: 42) ile son olarak *cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller* (f: 20) kategorileri yer almaktadır. *Bireysel engeller* kategorisinde “düşük yetkinlik beklentisi” (bkz., Lent, vd., 1994), “motivasyon eksikliği” ve “sağlık problemleri” kodları yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K3, K4, K10, K12, K15) örnekler verilmiştir:

*Bölümüm daha çok erkeklerin yapacağı bir bölüm olmasından kaynaklı benim yapacağım biraz daha kısıtlı şeyler var. Çizim proje tarzında şeyler yapabilirim tutup da bir şeyi monte edemem. Bundan kaynaklı erkeklere yönelik bir bölüm olduğu için biraz zorluk yaşayabilirim diye tahmin ediyorum. (K4: 75; kod: düşük yetkinlik beklentisi)*

*İş ortamlarına girdiğinde, görüşmeye gittiğinde bir tavrın olması gerekiyor, onu çok başaramadığımı düşünüyorum. Özgüvenli bir şekilde konuşamadığını düşünüyorum, o sanırım beni çok etkiliyor. Tam olarak karşımdaki kişiye yeterliymişim gibi hissettiremiyorum o yüzden, birkaç kere görüştüm ve o hissi hissettim. (K1: 75; kod: düşük yetkinlik beklentisi)*

*Taşındıktan sonra bu hastalık süreci oldu bir süre çalışmadım, beni kötü etkilediği için. Kendimi iyi hissetmeye başladığım zaman işe başladım. Bu süreçte de yine antidepressan falan kullanıyordum, bu da benim çalışmamı engelledi, sorunlar yaşadım o yüzden verimli olamıyordum. Hem müdürlerime karşı mahcup oluyordum hem de kendimi ezik bir durumda görüyordum, çok kolay şeyleri artık başaramayacak hale geldiğimi düşünüyordum. Bundan kaynaklı da işten ayrılmaya karar verdim ve bir süredir de işsizim hala. (K10: 45; kod: sağlık problemleri; kod: motivasyon eksikliği) ... kurslara seminerlere katılmayı düşünmedim açıkçası. Bu konuda yeterli olduğumu düşünmüyorum, verimli olmayacağını düşündüğüm için, erteliyorum, bu şekilde. (K10: 68; kod: motivasyon eksikliği) ... Ve sanırım bu yaşadığım sağlık sorunundan kaynaklı psikolojik olarak da tamamen toparlanabildiğimi düşünmüyorum bundan dolayı da kendim bazı şeyleri erteliyorum. (K10: 70; kod: sağlık problemleri)*

*Bir tık kaygılı hissediyorum zaten kaygı bozukluğu tanısı almış bir insan olduğum için karar verme süreçleri benim için gayet çok zorlayıcı oluyor. Mesela üniversite sınavı bittikten sonra üniversite tercihi yapacağım zaman beş kilo vermiştim, yemek yiyemiyordum karar veremediğim için. (K12: 67; kod: sağlık problemleri)*

*Çok dikkatli işlerde çalışamıyorum, gözlerim bozuk ayrıca ellerim titriyor ne hastalığım var bilmiyorum ama öyle. O yüzden çok dikkat gerektiren işler bana göre pek değil, bu benim için olumsuz bir şey. (K15: 83; kod: sağlık problemleri)*

*Dershane yıllarında eşit ağırlık sınıfındaydım, bazı nedenlerden dolayı biraz depresif ve her şeyi boş vermişliğe girdim bu yüzden benim performansım düşmeye başladı. Eşit ağırlıkta da matematiksel bir yanı olduğu için performansın daha yüksek tutulması gerekiyor, daha yüksek bir performans daha iyi bir nota delalet. Not konusundan tereddütlerim olduğu için ve hiç çalışmadığım için sözel sınıfa geçtim direkt. (K3: 34; kod: motivasyon eksikliği)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde cinsiyet kimliğine atfedilen görevleri yapabileceklerine dair kendilerine güven duyarken cinsiyet kimliğinden farklı bir cinsiyete atfedilen görevler karşısında yetersizlik duygularının olduğu görülmektedir. Mesleki rollerin cinsiyetlere özgü olduğuna dair gerçekdışı inançları olan bireyler belirli rolleri denemekten kaçınabilirler. Bununla birlikte AIDS, ameliyatlar, stres, kaygı, depresyon ve duygudurum bozuklukları gibi çeşitli sağlık problemleri yaşayan bireylerin kariyer gelişimleri olumsuz etkilenmektedir. İş görüşmesinden yaptıkları işe özgü belirli görevleri yerine getirmeye kadar birçok durumda harekete geçmelerini sağlayacak motivasyonlarının olmamasının ve düşük yetkinlik beklentisinin hedeflerine ulaşmalarına engel olduğu görülmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunun kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engeller temasında yer alan ikinci kategori *eğitsel ve mesleki engellerdir*. Bu kategoride “yetersiz mesleki donanım” ve “istikrarsız eğitim hayatı” kodları yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K3, K6, K8, K10) örnekler verilmiştir:

*Zaten kanal bir medya kuruluşudur medya ile alakalı dersleri de görüyoruz ama kesinlikle üniversitede aldığımız dersler, yazılı dersler gibi olmuyor. Üniversitede ne vardır, yazılı ders vardır, okursun, sınava girersin, geçersin; uygulama işi çok daha sınırlı oluyor üniversitelerde. (K3: 40; kod: yetersiz mesleki donanım)*

*İlk başlarda kendimi çok yetersiz hissettiğim bir dönem oldu. Yeni yeni mesleğe başlıyordum, çok az bir donanımdım vardı (K8: 36) ... Genel anlamda iş sürecini düşünenecek olursam da benden daha yetkin insanlar çoğunlukla çalışma arkadaşlarım oldu daha önceden. Çünkü benim elde edemediğim, henüz kendimi geliştirmedeğim alanlarda bir şekilde kendilerini geliştirme imkânına sahiplerdi. Bu anlamda imkânım olup da farklı nedenlerden ötürü farklı yerlere maddi açıdan katkıda bulunmam gerektiği için aslında kendimi geliştirme imkânım belli noktalarda daha önceden ketlenmişti. (K8: 85; kod: yetersiz mesleki donanım)*

*... ben okul okumadım daha doğrusu okul okumama sebebim biraz aileseldi. Annem ve babam 13 yaşındayken ayrıldılar ve ben iş hayatına atılmaya karar verdim ve hem lisede sınıfta kalmıştım (gülerek) okula gitmiyordum pek. (K6: 32; kod: istikrarsız eğitim hayatı)*

*Lisede eğitim hayatım da çok fazla verimli geçmedi yine benim istediğim bir okul değildi, istediğim bölüm mezunu değildim liseden. Benim dört yılımın boşa gittiğini düşünüyorum lise için de. Okulun yapısından kaynaklı da zaten mezun olmuş olmamış çok da umurlarında değildi hocaların. (K10: 43; kod: istikrarsız eğitim hayatı)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde eğitim yaşamlarında okula düzenli bir şekilde devam edemeyen, ortaöğretim (K6), lisans (K10) ve lisansüstü (K9) düzeyde eğitimini yarıda bırakan katılımcılar olduğu görülmektedir. Buldukları eğitim kademesini bitirmeden iş yaşamına başlamanın avantajları veya dezavantajları olabildiği gibi yeni bir karar verme ve uygulama sürecini gerektirdiği durumlar da bulunmaktadır. Eğitim hayatının istikrarlı olmamasının yanı sıra eğitimin içeriği ile de ilgili olarak iş yaşamına başladıklarında zorlandıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunun kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engeller temasında yer alan üçüncü kategori *çevresel ve bağlamsal engellerdir*. Bu kategoride “ailenin istek ve beklentileri”, “pandemi”, “yetersiz psikososyal destek”, “maddi engeller”, “şehir değişikliği/taşınma” kodları yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K3, K4, K6, K8, K9, K10, K12, K14) örnekler verilmiştir:

... ben bir ara terapi eğitimi almak istiyordum sonra vazgeçtim. Bir arkadaşımınla mı konuştum hocam mı söylemişti tam bilmiyorum nerde duyduğumu. Cinsel terapi eğitimi almak istiyordum ve hatta bunu alıp sonrasında belki LGBT+ bireylerle çalışabilmek... Buna ihtiyaç var diye düşünüyordum, biraz bu alanda onların daha çok ihtiyacı var, çünkü onlar çok fazla başvuramıyorlar gibi, kendim açısından düşündüğümde. Ama sonra şeyi düşündüm, vazgeçtim, engel çıktığı an direkt vaz geçtim, hayal gibi kaldı çünkü birincisi annelere bunu açıklayamam. Biraz muhafazakârlar o konuda, bayağı muhafazakârlar, zaten yönelimim hakkında bilgileri yok ama cinsel terapist bile olsam -LGBT+ bireylerle çalışmayı geçtim-sadece cinsel terapist olmak bile biraz benim için sıkıntı bir şey olurdu. O yüzden ondan vazgeçtim açıkçası, bu engel olur diye belki. Onun dışında da en büyük engel maddiyat benim için. Aileyle ilgili ya da akrabalarla, çevreyle alakalı bu tarz bir şeyi anlatamam çok fazla rahatça. Kendime güvenmiyorum açıkçası karşısında açıkça durabilir miyim diye bu şeylerin, ön yargıların ya da tepkilerin. (K1: 63; kod: ailenin istek ve beklentileri, kod: LGBT+ kimliği ile ilgili engeller; kod: yetersiz psikososyal destek, kod: maddi engeller)

Lise 3. sınıftaydım, o sırada araştırma yapıyordum, sayısal bölümde ailemin bana birazcık dikte ettiği "tıp okumalısın, sana çok yakışır doktorluk" vs. bu yaşa kadar söylediği şeyleri ben benimsemiştim. (K2: 38; kod: ailenin istek ve beklentileri) ... Maddi engeller olabiliyor çünkü aldığım eğitimlerin ücretsiz olanlarını bulmaya çalışıyorum ama ücretli olanlar pahalı oluyor sektörden dolayı. (K2: 64; kod: maddi engeller)

... yapısal olarak çok otorite bir babam var, her yere girip çalışmamı istemeyen, her makamda bulunmamı istemeyen, kendi alanımla ilgilenmemi isteyen ya da kendi sözünün geçtiği bir yerde çalışmamı isteyen bir babam var. O yüzden herhangi bir çalışma deneyimim olmadı. (K3: 30) ... Üniversitedeki kariyer adına planladığım şeylerde tabii ki engel çıkabiliyor. Bu engellerden bazıları aile olabiliyor, aileler işine gelmeyen şeyi istemeyebiliyor, çok bazı şeyleri didik didik ettiğinde her şeyin cevabını vermek istemeyebiliyorsunuz, onu yapıyorum bunu yapıyorum gibi, en azından benim öyle oluyor. (K3: 59; kod: ailenin istek ve beklentileri)

Şu an için daha çok maddiyat biraz sıkıntı çıkarıyor çünkü maalesef ülkedeki şu anki şartlar doğrultusunda pek yeterli olmuyor kazandığınız para bu yüzden daha çok çalışmak zorunda kalıyorsunuz... (K6: 66 kod: maddi engeller)

Yani maddi engeller başında geliyor aslında çünkü gerçekten insanın kendisini geliştirebilmesi adına maddi bir birikiminin olması veya gerçekten kendini daha rahat eğitimlere ya da bu tür seminerlere katılabilecek imkanlara sahip olması gerekiyor. (K8: 67; kod: maddi engeller)

Engeller tabii ki var. En önemlisi maddi durum yani şu an maddi durumum iyi olsaydı belki bu şekilde olmazdı, kariyerim belki şu an iyi bir konumda olabilirdi, en önemlisi maddi durum. (K14: 64; kod: maddi engeller)

Çok engel var, en baştaki engel ailem. Bunu belki çok yaptıysanız anket, birçok insan söylemiştir. Bilmiyorum Türkiye'de genel olarak ailelerin yapısı bu sanırım, benim ailem de bu şekilde; memuriyete çok takmış durumdadır. Devlet memurlarının iyi geçinemediğinin tam farkında değiller ama yine de memuriyete takmış durumdadır. Israrla benim bir memur olmamı istiyorlar. (K9: 61; kod: ailenin istek ve beklentileri)

Açıkçası şu an kariyerimle alakalı ben de çok fazla bir şey bilmiyorum çünkü biliyorsunuz ki geçen sene pandemiden kaynaklı pek okula gidemedik. Bu sene de ikinci sınıf oldum, zaten iki yıllık ön lisans bir bölüm. (K4: 33; kod: pandemi)

Danışmanım olsun hocalarım olsun onlara soruyorum nerelere başvurabilirim diye ama bu konuda özellikle yurt dışındaki lablara başvururken Erasmus koordinatörümüzle konuşmaya çalışmıştım ama çok fazla etkili olmamıştı, yardımcı

*olmamıştı, dönütleri çok hızlı değildi, yavaştı ve yapmak istediğim şeyi söylesem de bana seçeneklerimin ne olduğunu söylememişti. O konuda biraz yoğun olduğu için herhalde bilmiyorum, çok da sağlam bir iletişim kuramamıştım hocayla. (K12: 77; kod: yetersiz psikososyal destek)*

*İlk defa ailemden ayrı bir şehre gittim ve sırtıma büyük bir yük yüklendi. Yurt da çıkmadı bana ev tutmak zorunda kaldık, ev tuttuk hiç bilmediğim bir yerde, 17-18 yaşındayım. O evin sorumluluğu, sınavlar falan. İlk dönem ben çok bunaldım, psikolojik olarak çok etkilendim hem maddi olarak da çok sıkıntıdaydım. Bunlar üst üste geldiği zaman yapamayacağımı, ilerleyemeyeceğimi düşündüm. Okulu bırakma kararı aldım birinci dönem. Sonrasında Ankara'dan taşındım. (K10: 58; kod: maddi engeller, kod: şehir değişikliği/taşınma)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde katılımcıların karşılaştıkları güçlüklerin başında ailelerinin istekleri ve beklentilerinin geldiği anlaşılmaktadır. Kariyer kararlarının desteklenmemesi, meslek seçimi sürecinde ailenin baskın bir rol oynaması, çeşitli mesleki denemelerin önlenmesi, ailenin onayı olmaksızın verilen kararların uygulanmasına izin verilmemesi gibi durumlar sayılabilir. Kariyer gelişiminde karşılaştıkları güçlüklerden bir diğeri maddi engellerdir. Ekonomik olarak ailesinden destek gören bireylerin yanında ekonomik özgürlüğünü kazanmış olduğu halde katılmak istedikleri eğitimlere bütçe ayırmakta zorlandıklarını, ihtiyaçlarını karşılamak adına daha çok ve daha uzun süre çalışmaları gerektiğini ifade etmektedirler. Bunların yanı sıra okul veya iş yaşamı için farklı bir şehre yerleşmenin de engel oluşturduğunu belirten katılımcılar bulunmaktadır. Tüm bunlara ek olarak aile bireylerinden, eğitim yaşamında ve çalışma yaşamında bilgi ve tecrübelerinden faydalanmak istedikleri kişilerden bekledikleri düzeyde destek göremeyen kişilerin bu durumu bir güçlük veya engel olarak ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunun kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engeller temasında yer alan son kategori *cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engellerdir*. Bu kategoride katılımcıların "LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller" yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K5, K6, K7, K9, K11, K14) örnekler verilmiştir:

*Cinsel kimliğim sebebiyle ailem ve akrabalarım tarafından problem yaşadığım oluyor ki oluyor değil hep var bu yüzden önüme engel koyabilirler. (K5: 66; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller)*

*Maalesef ki var. Kimliğimi iş yerinde çok yansıtan biri değilim çünkü iş yerinde çok farklı bir insanım gayet otoriter, bir şeyin olması gerektiği gibi davranan bir insanım. Fakat yönelimimi bilen daha doğrusu oradan buradan gören insanlar daha çok dalga*

*konusu yapıyor ve -genel olarak kadınlardan bahsedeyim- benden de hoşlanmazsın değil mi gibi sıkıcı espriler yapıyorlar. (K6: 89; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller)*

*Aslında şu an için çok bir engel yok ama baktığımda engel olabilecek şeyler var ilerisi için. Yönelimin beni bir yerde engelleyeceğini düşünüyorum açıkçası, bu özellikle eğer atanırsam kısmında. Çok atanma isteği olan biri değilim ama eğer atanırsam cinsel kimliğim ya da cinsel yönelimim, yönelimim daha doğrusu bunu engelleyecektir. (K7: 63) ... belki ilerisi için şey olabilir. Mesela atanacağım zaman ya da atanmayı düşünürsem güvenlik soruşturması kısmı da ya da mülakat sırasında benim konuşmamdan ya da beden dilimden ya da giyimimden eşcinsel olduğunu anlamaya çalışıp ya da biraz kibar konuştuğumda eşcinsel damgası yapıstırıp beni men edebilirler mi, mülakattan atabilirler mi gibi düşüncelerim var. Akademide de acaba öğrencilerim beni anlamak değil anlasalar çok bir şey değişmez ama öğrencilerimin benim hakkımdaki yargıları neler olabilir ya da danışanlarımla benim hakkımdaki yargıları neler olabilir gibi düşüncelere kapılacağımı düşünüyorum. (K7: 87; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller)*

*... şunu fark ettim ben LGBT+ bir birey olduğum için devlet kurumunda çalışırken sıkıntı yaşayacağım, çoğu noktada kendimi gizlemem gerekecek. Kendimi gizlediğim için çok sıkıntı çekeceğim, içsel anlamda da mental olarak da. Bundan dolayı da mesela biraz uzaklaştım. Devlet kurumlarında çalışmam çünkü aslına bakarsanız. Sadece çalışmak istemiyorum değil çalışmam da. Özellikle bu, çok fazla şunu yapamam bunu yapamam değil de özellikle bu sanırım. (K9: 69; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller)*

*Ek güçlükler veya engeller yok çünkü bunu sakladığım için çalıştığım yerde insanlardan çoğunlukla sakladığım için ve sadece güvendiğim kişiler bildiği için bir engelle karşılaşmıyorum. Ama herhalde bilseler engellerle karşılaşacağımdan eminim, psikolojik engellerle, mobbing gibi engellerle karşılaşacağımdan eminim. (K11: 88; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller)*

*Mesela bir iş yerinde çalışırken de göğüs ameliyatı olacağım zaman iş yerine mecbur yalan söylemek durumunda kaldım. Yine ameliyat olacağımı söyledim ama bu yüzden ameliyat olacağımı söylememiştim mesela. Bu şekilde yalan söyleyerek bir izin alma sürecim de olmuştu. O süre içerisinde de iki-üç hafta ağır kaldırmamam gerekiyordu veya çok ayakta kalmamam gerekiyordu. Ama onlara söylediğim ameliyatta -ufak bir ameliyat- orda biraz sıkıntı olmuştu, işe gel falan gibisinden patronum çağırıyordu, gidememişim. (K14: 87; kod: LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller, kod: sağlık problemleri)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde bireylerin yönelimlerine özgü karşılaştıkları engeller olduğu gibi yönelimlerinden bağımsız olarak karşılaştıkları engeller de bulunmaktadır. İnsanların dış görünüşlerine bakarak cinsiyet atamak, davranışlarını ve tutumlarını değerlendirerek yönelimlerini tahmin etmeye ve ifşa etmeye çalışmak, açılma sürecini kişinin kendi kararına bırakmaksızın sözel ve sözel olmayan şekillerde ifade etmek için zorlamak bu engellerin bazılarıdır. Lezbiyen, gey, biseksüel, aseksüel ve trans bireylerin karşılaştıkları bu ortak güçlüklerden farklı olarak cinsiyet uyum sürecinde olan trans ve

transseksüel bireylerin rapor veya izin almaları gereken zamanlarda ek güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir. İş yerinde kimliklerin açık olmasının riskleri olduğu gibi, gizli olmasının da dezavantajlarının olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunda yer alan ikinci tema *iş arama sürecinde karşılaşılan engellerdir*. Bu temada *iş yaşamına yönelik engeller* (f: 22) ile *heteronormatif engeller* (f: 7) kategorileri yer almaktadır. Katılımcıların *iş yaşamına yönelik algıladıkları engeller* “yabancı dil bilme koşulu”, “işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması”, “mezun sayısıyla orantısız iş/staj ilanının olması” şeklinde ifade edilebilir. *Heteronormatif engeller* kategorisindeki engellerin “iş ilanındaki betimlemelerin ikili cinsiyet sistemine özgü olması” veya “kişiye cinsiyet atanması” şeklinde olduğu söylenebilir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K2, K8, K9, K12, K13) örnekler verilmiştir:

*Genelde deneyimli kişileri istiyorlar ama ben daha ilk deneyimimi yapmadan nasıl deneyimli olacağım. (K2: 76; kod: işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması) ... Türkiye'deyim ama yabancılarla da çalışıyorum, örneğin Dubaililerle, Katarlılarla ki aslında yakın zamanda böyle bir şeyle de karşılaştım yani, bire bir görüşme yaptığım oldu. Dilim yeterli olsaydı şu an Katarlılarla çalışıyor olabilirdim. (K2: 90; kod: yabancı dil bilme koşulu)*

*İş arama sürecinde çoğunlukla istenen deneyim süresi uçuk oluyor. Mezun olduktan sonra hemen hemen çoğu kişi deneyim sahibi olmaya başlıyor ancak genellikle yeterli görmüyorlar. Onun haricinde beklenen kalifikasyonlar çok uç nitelikte olabiliyor, iş deneyimi haricinde de dil yeterliği olabilir ya da mesleki açıdan bilmemiz gereken terapi teknikleri ya da daha farklı meseleler... (kod: kod: işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması, kod: yabancı dil bilme koşulu) Onun haricinde hala belli yaş grubuna ya da cinsel gruba yönelik iş ilanlarının söz konusu olduğunu da gördüm bu süreçte. Sadece kadın arayanlar ya da sadece erkek arayanlar. Bu tür belirlemeler ya da bu tür iş tanımları da aslında birazcık itici geliyor. Özellikle de benim sıkıntı yaşadığım bunlar oldu. Gerçekten yapabileceğimi düşündüğüm birkaç pozisyon vardı ama orada kadın yazınca ben başvuru butonuna tıklayamıyordum. Bana atanan cinsiyet üzerinden ilerleyen bir iş değerlendirme süreci geliyordu. En çok yaşadığım sıkıntılar bunlar diyebilirim. (K8: 79; kod: iş ilanındaki betimlemelerin ikili cinsiyet sistemine özgü olması/kişiye cinsiyet atanması)*

*İş arama sürecinde iş olmaması engeliyle karşılaşıyorum birincisi. Kalifiye insanlara bile yapabilecek iş yok aslında. Piyasa çok kötü durumda zaten... Ben mesela sadece derslerime baktım üniversitedeyken, iyi sağlam bir şekilde bitireyim üniversiteyi. Çözüm budur diye düşünüyorum, bize öyle öğretilmiş. Çözüm bu, üniversiteni bitireceksin sağlam bir şekilde hop hemen işe girersin. Bize bu şekilde öğretildi ama asla Türkiye'de iş bulma durumu bu şekilde değil. Dolayısıyla bu çok ciddi bir engel olarak çıkıyor karşımıza yani. (K9: 73; kod: mezun sayısıyla orantısız iş/staj ilanının olması) Mesela hem genç beyin istiyor, -bu özellikle yeni mezun arkadaşlarımız için geçerli- hem genç beyin istiyor hem beş yıllık tecrübe istiyor. Bir insanın bunu yapabilmesi için üniversite boyunca çalışması lazım. Ama üniversitede*

*okurken de arkadaşlarımızın bir taraftan yiyecek ekmeğe ihtiyaçları var para kazanmaları lazım, bir taraftan da meslek açısından kendilerini geliştirmeleri lazım. Çünkü iş bulduklarında çok üst düzey şeyler bekliyor işverenler. Bir kişi işi öğrenmek için stajyer olarak girse belki yol parasını karşılıyorlar belki karşılamıyorlar ya da çok düşük miktarlarda para veriyorlar. Para kazanmak için bir yere girse meslek olarak kendini geliştiremiyor. Dolayısıyla mezun olduğu zaman tam olarak kalifiye bir insan olarak mezun olamıyor. Ben de aynı şeyi yaşadım. (K9: 73; kod: işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması)*

*... istediğimiz gibi istediğimiz şartlarda iş bulamıyoruz çünkü iş şartları bayağı zor. Kimisi istediğin maaşı vermiyor, kimi fazladan çalıştırdığı için bazen istediğin işi bulmak zor oluyor. (K13: 74; kod: işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması) ... İşsizlik sorunu da olduğu için işverenler de bunu biliyor, işinize gelirse çalışırsınız diyor. (K13: 84; kod: mezun sayısı ile orantısız iş/staj ilanının olması)*

*... bu alanda ne kadar fazla kişi çalışıyor biliyorsunuzdur zaten siz de psikolojik danışmanlıktan mezunsunuz. Alanda çalışmak bir tık zor, iş bulmak konusunda zor olduğunu düşünüyorum, özellikle klinik psikolojide kamuda çalışmak falan çok zor, atamalar olsun çok az. (K12: 61) ... Türkiye bir işsizler cenneti olduğu için artık, ne yazık ki, o yüzden bir tık karamsarım o konuda. (K12: 65; kod: mezun sayısı ile orantısız iş/staj ilanının olması)*

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı üzere katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştıkları iş yaşamına yönelik engeller kategorisinde en başta mezun sayısı ile orantısız iş ve staj ilanının olması gelmektedir. Mesleklerine yönelik iş veya staj ilanıyla karşılaşan ve başvuru yapan kişiler kendilerinden beklenen deneyimli olma, mesleğinde yetkin olma gibi işverenlerin gerçekçi olmayan beklentileri ile karşılaşmaktadırlar. Bunlara ek olarak iş ilanlarındaki ikili cinsiyet sistemine özgü ifadeler, uygun pozisyona alınacak kişiye cinsiyet atanması, yapılan bu betimleme ve cinsiyete özgü rollerin başvuru koşullarında yer alması da heteronormatif engeller kapsamında değerlendirilmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunda yer alan üçüncü tema *iş arama sürecinde karşılaşılan güçlüklerle başa çıkmadır*. Bu temada bulunan *iş arama sürecinde karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma yolları (f: 21)* kategorisinde katılımcıların çeşitli stratejilere başvurdukları görülmektedir. Bunlar “fırsatları araştırma ve değerlendirme”, “prova yapma”, “görünümünü değiştirme” ve “algılanan sosyal destek” olarak ifade edilebilir. Bu stratejilerin bir kısmı bireysel çabaları ile bir kısmı algıladıkları sosyal destek aracılığıyla mümkün olmaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K8, K11, K12, K15) örnekler verilmiştir:



Motivasyonumu düşürmemek adına daha farklı iş kollarına bakıyordum ya da çalışabileceğim daha farklı pozisyonlar neler olabilir diye. Biraz daha çevremdeki bağlantıları güçlendirerek aslında kendimi öne çıkarmaya gayret ediyordum. Hala aktif olarak bir yerde başlama aşamasında olsam bile ilerleyen zamanlarda devam etme imkânım olabilir, bu açıdan sürekli kendimi geliştirerek çalışmak istediğim ya da uzmanlaşmak istediğim alanda gerçekten özverili bir şekilde ilerlemeye gayret ederek bunu başarmaya çalışıyorum diyebilirim. Yani iş arama sürecinde ya da işe alım sürecinde en azından bir fark atabilmek adına tabiri caizse. (K8: 81; kod: fırsatları araştırma ve değerlendirme)

... kendim bulduğum kadarıyla staj yapan insanlarla konuştum, nerelerde staj yaptıklarını öğrendim, oralara başvurmaya çalıştım, o şekilde üstesinden gelmeye çalıştım ama daha ikinci sınıf olduğum için sanırım yazın staj yapamadım diye düşünüyorum, belki daha alanda ilerlemem bekleniyor da olabilir. Belki o yüzden geri dönmemişlerdir emin değilim, özellikle staj yapmış arkadaşlarımla konuşarak sorunları çözmeye çalıştım. (K12: 77; kod: fırsatları araştırma ve değerlendirme, kod: algılanan sosyal destek)

Mesela bir kere online görüşme yapacaktık mülakat için, o zaman iş mülakatına girmeden önce aynanın karşısında kendi kendime konuşmaya çalıştım. Daha böyle özgüvenli bir şekilde, neler söyleyeceğimi kararlaştırdım, o görüşmem bir tık daha iyi geçti açıkçası. (K1: 77; kod: prova yapma) ... Bununla ilgili olarak genelde mesela çok güvendiğim arkadaşlarımla konuşuyorum, beni yargılamayacaklarını bildiğim ya da gerçekten akıllıca tavsiyeler verebilecek arkadaşlarımla. İşte böyle böyle oldu ne yapacağımı bilemedim falan diyorum, onlara anlatıyorum genelde. Özellikle şunu yap, bunu yap gibi bir tavsiye de istemiyorum ama durumu bana analiz ediyorlar ya da dışarıdan bir gözle bakmama yardımcı oluyorlar. Biraz onun için yardım alıyorum genelde. Ya da o hissettiğim kötü duyguyu biraz rahatlatmak için konuşuyorum genel olarak yardım alırken. Annemle babamla falan çok fazla konuşmuyorum, konuşuyorum evet onlarla da ama daha çok arkadaşlarımla, bu konular hakkında daha çok arkadaşlarımla konuşuyorum. (K1: 79; kod algılanan sosyal destek)

Şöyle bir taktiğim var mesela yarın iş arayacaksam gece uyumadan önce yarını beynimde canlandırırım. Oynarım yarın şöyle olursa böyle yapacağım böyle olursa böyle yapacağım diye canlandırıp kendimi motive etmeye çalışırım. (K15: 79; kod: prova yapma)

Benim bu şekilde karşılaştığım çok fazla şey olmadı belki de görünüşümden dolayı. Daha feminen göründüğüm için ve dışarıda çok fazla kimliğim ile alakalı ya da yönelimim ile alakalı görünmediğim için, dış görünüşüm bunu belli etmediği için... (K2: 92; kod: görünümünü değiştirmek)

Üstesinden gelmek için kendimi değiştirdim, mesela kilo verdim, kendime bir tarz edindim. Dış görünüşümü değiştirmek zorunda kaldım. Değiştirdiğimden beri de böyle sıkıntılarla karşılaşmıyorum. (K11: 80; kod: görünümünü değiştirmek)

Yukarıdaki ifadelerde katılımcıların iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmak için kullandıkları çeşitli bireysel stratejiler bulunmaktadır. Motivasyonlarını korumak adına ve uygun alternatifleri değerlendirmek için fırsatları araştırmak bunlardan biridir. Karşılaştıkları ve araştırarak keşfettikleri fırsatları değerlendirmek, iş başvurusu yapmadan önce çeşitli alternatifler oluşturmak adına önemlidir. Bir diğer strateji iş görüşmesine gitmeden önce görüşmeyi/mülakatı hayal ederek olası senaryoların provasını yapmaktır. Bunun kaygılarını yatıştırmaya, daha özgüvenli görünmelerine, sorulara

verdikleri yanıtlardan emin olmalarına faydalı olduğunu ifade etmektedirler. İş arama ve iş başvurusu sürecinde bireylerin heteronormatif engeller karşısında görünümelerini değiştirerek, ikili cinsiyet sistemine özgü atanmış cinsiyete uygun görünmeye çalışarak bu güçlüklerin üstesinden gelmeye çalıştıkları söylenebilir. Bu strateji tüm katılımcılar için geçerli olmamakla birlikte cinsiyet kimliğine uygun görünmesine rağmen yöneliminden dolayı ayrımcılığa uğrayan katılımcıların da olduğu görülmektedir. Bireysel stratejilerin yanı sıra aile bireylerinden, arkadaşlarından, iş veya staj ilanlarını takip ettikleri kurumlarda daha önce çalışan meslek sahibi kişilerden sosyal destek almak da güçlüklerle başa çıkma yollarından biri olarak ifade edilmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunda yer alan dördüncü tema *çalışma yaşamında karşılaşılan engellerdir*. Bu temada katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler *psikososyal engeller* (f: 30), *yaptıkları işe özgü engeller* (f: 43) ve *mobbinge maruz kalma* (f: 30) kategorileri altında toplanmıştır. Aşağıda ilk olarak *psikososyal engeller* kategorisi için katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K6, K7, K9) örnekler verilmiştir:

*... saçlarım kısa olduğu zamanda daha önce çalışırken ailelerin tepkileri hakkında düşünüyordum. Mesela maskülen giyindiğim zaman, saçlarım da kısa olduğunda bazen erkek gibi bir görünüme sahip olduğumu düşünebiliyorlardı. Bu onların kafalarında bir yargı oluşturur düşüncesi ile ona göre bir görünümde bulunmaya çalışıyordum daha önceden (K2: 88; kod: atanmış cinsiyet rolleri)*

*Küçüklüğümde beri hep kısa saç kullanan bir insandım o yüzden daha çok erkek gibisin, şöylesin... vesaire birçok laf söylendi, benim için en olumsuzuydu. (K6: 50) ... Çalışma yaşamında dediğim gibi sadece dış görünüşümden kaynaklı bir engel yaşıyorum. (K6: 83; kod: atanmış cinsiyet rolleri)*

*Garsonluk için konuşursam en azından şunu söyleyebilirim iş arama sürecinde çok fazla karşılaşmadım ama bana oranın müdürü yapabilir mi diye biraz bakmıştı. Daha sonrasında kıyafet ve giyimimden kaynaklı oradaki müşterilerin de birazcık baktığını, acaba eşcinsel mi gibi konuştuklarını hakkımda duymuştum, bu kadar. (K7: 87; kod: atanmış cinsiyet rolleri)*

*En kötüsü olumsuz deneyim olarak, çalışanlarına karşı patronların, işverenlerin genel olarak dengesiz tavırlar içerisinde olmasıydı. Ne yapacaklarını kestiremiyordum; kızacak mı şimdi kızmayacak mı, yanlış bir şey mi yaptım yapmadım mı? Sürekli bunun belirsizliği vardı ve bir korku hissettiriyordu sürekli bu bana. (K1: 45; kod: alt-üst ilişkileri)*

*... çalışma yaşamında en çok karşıma çıkan şey karşıdaki kişi sizin yaptığınız iş hakkında en ufak bir fikrinin olmamasına rağmen genelde sırf sizden daha yüksek bir rütbede olduğu için, size göre biraz daha patron kaldığı için, size ne yaptığınızı*

*söyleyebileceğini düşünüyor, işi bilmiyor ama asla yani. Bu insanlarla konuşarak bunu çözmeye çalışıyorum, çözmeye çalışıyorum, çözmeye çalışıyorum ama genelde laf anlamazlar. En son zaten çözemediğime kanaat getirdim çünkü hep de aynı şeyi dönüp dönüp duruyorduk. Başka... Biriyle bir zorluk yaşadığımda hep öncelikle konuşuyordum çok ciddi bir şekilde, çok sakın bir şekilde karşımdakini alıp işin doğrusunu anlatmaya çalışıp bu, bu şekilde olmaz şöyle olur vs. konuşarak ama genelde dinlemezler. Dediğim gibi çok yerde çalıştım ve hepsinde de bunu gördüm, dinlemiyorlar. Özellikle de onlardan alt bir rütbede iseniz ne yapacağınızı söylüyorlar sadece, nasıl yapacağınız umurunda değil ya da o işin olup olmayacağı umurunda değil. Bunlar için de sabrımı korumaya çalıştım diyeyim. (K9: 79; kod: iletişim problemleri, kod: alt-üst ilişkileri)*

Psikososyal engeller kapsamında bireylerin iş arama sürecinde karşılaştıkları heteronormatif engellere benzer şekilde çalışma yaşamında da dış görünüşlerinden dolayı etiketlendikleri, görünümüne bakılarak cinsiyet kimliği atfedildiği, ikili cinsiyet rollerine uygun görünmediklerinde eleştirildikleri yaşantılarının olduğu görülmektedir. Yaptığı iş gereği hizmet sunmaya yönelik mesleklerde çalışan bireylerin sürekli olarak farklı insanlarla bir araya gelmesi atanmış cinsiyet rollerine özgü söylemlerle sık sık karşılaşma ihtimallerinin düşüncesiyle bir kaygı unsuruna dönüşmektedir. Bunun yanında çeşitli konularda iletişim problemlerinin yaşanması da çalışma yaşamında bir engel oluşturmaktadır. Söz konusu iletişim problemi işverenle çalışan arasında, çalışan ve müşteriler arasında, çalışma arkadaşları arasında olabilmektedir. Özellikle ifade edilen işverenle çalışan arasında karşılaşılan durumlardır. İş verenlerin, müdür veya patronların çalışanlardan beklentilerini açıkça ifade etmemesi, çalışanlardan mesleki görevleri dışında sorumlulukları yerine getirmelerini beklemeleri, otorite olmanın verdiği gücü kullanarak ve işten çıkarma tehdidiyle mesai saatini uzatmaları gibi durumlar katılımcıların ifadeleri arasında yer almaktadır. Aşağıda ikinci kategori olan *yaptıkları işe özgü engeller* kategorisi için katılımcı ifadelerinden (K3, K5, K8, K9, K11, K13, K14) örnekler verilmiştir:

*Öncelikle tamamen ve en büyük sorunum kimliğimle alakalı oluyor çünkü insan tereddüde düşüyor, bazıları sigorta vesaire işine karışıyor, bazıları yevmiye şeklinde olabiliyor. Kimlik göstermem gerekir mi göstermemem mi gerekiyor gibi çatışmalara girebiliyorum, bu benim önündeki en büyük engel. (K5: 78; kod: sigortasız çalışma/çalıştırılma)*

*Aslında benim cinsiyet kimliğim de bazen sorun olabilir mesela bu yüzden sigorta yaptırmadığım da olmuştur. Çünkü kimlikte henüz değişmedi, süreçteyim, o yüzden bir ara yaptırmadığım olmuştur bu şekilde. (K14:81; kod: sigortasız çalışma/çalıştırılma)*

Atölyedeki olumsuz deneyimlerim aslında hayal kırıklığına uğramamdı, o şekilde bir olumsuz deneyimim var. Çünkü aslında kadın giyim modelistliği tasarımıyla, model çıkarmayla ilgili bir şey okuyorsun, atölyeye gidiyorsun ful seri üretim, tamamı ile bir hayal kırıklığı. Yani kendini sanatçı gibi hissediyorsun ama atölyede sanatçılık ruhu falan kalmıyor, bildiğiniz hamal gibi çalıştırıyorlar sizi, bir elbiseden yüz tane çıkarıyorsun. Bu işin sanatsal boyutunu yaşayacaksınız kendinizi biraz geliştireceksiniz, ofis açacaksınız, dükkân açacaksınız, kişilere özel tasarım kıyafetler tasarlayacaksınız ama stajda gördüğüm bu boyut benim için kötü bir deneyimdi. (K3:46; kod: işin yorucu olması) ... kanalda ise iletişimin diyalogun çok iyi olduğu, ortamın harika olduğu ama buna rağmen çok fazla çalışıp emek harcıyıp -çok çok fazla çalışıp, normal bir çalışmadan bahsetmiyorum- buna rağmen insanların karşılığını alamaması kötü bir durumdu. (K3: 75; kod: yapılan işle orantısız ücret)

Kafelerde de şartlar uyuşmadığı için, maaş konusu, çalışma saatleri, kimi sigortasız çalıştırıyordu, kimi 12 saat çalıştırıyordu, farklı işler yaptırıyordu, hep aynı durumlardan dolayı oluyordu yani. Maaş konusu, çalışma şartları, çalışma süresi, sigortası falan hep onlardan dolayı oluyordu, işverenin çıkarttığı iş hiç olmadı. (K13: 44; kod: uzun çalışma saatleri, kod: işin yorucu olması, kod: yapılan işle orantısız ücret) ... Bazen şey oluyor biz ne zaman istersek işin öyle biter, belli bir çalışma saatin olmuyor, hakkını alamıyorsun. (K13: 70; kod: uzun çalışma saatleri/ saatlerin tutarsızlığı)

Halı firması olabilir. Halı tasarlamak için girdim normalde, halı tasarımları yapıyordum web sitelerine ya da halıların arkasında kullanılan yapıştırma bantlar vesaire var onların tasarımını yapıyordum. Sonra onlar beni evrak düzenlemesine aldılar alakasız bir şekilde. Dedim ben kendi işimi yapmıyorum burada, oradan öyle çıktım... güvenlik firmasına girdim. Güvenlik firmasına da grafik tasarımcı olarak girdim, pazarlamaya da bakmamı istediler, sonra insan kaynakları müdürünü kovdular insan kaynakları müdürünün yerine de bakmamı istediler. Ondan sonra da muhasebeciyi kovdular muhasebeye bakmamı söylediler. Ben de dedim ki o kadar da değil. (K9: 43; kod: kendisi ile ilgili olmayan işlere görevlendirilme)

İş deneyimi olarak bahsedersen ağır işler yapılıyor, bir kişiden bir sürü iş bekleniyordu. Mesela satış danışmanlığı yaparken hem benden kasaya bakmamı istiyorlardı hem mal almamı istiyorlardı hem güvenliği sağlamamı bekliyorlardı, mağazanın güvenliğini. Yapmayınca da tehdit ediyorlardı. (K11: 42; kod: kendisi ile ilgili olmayan işlere görevlendirilme)

Bu Avrupa Birliği destekli bir projeydi, proje uzatma almıştı birkaç kere. Benim girdiğim dönemde bir kere daha uzatma aldı. Ancak sanırım yeterli verilere ulaşıldığı için, yeterli yardımlar sağlandığı için hem maddi hem psikolojik açıdan proje tamamen bitirmek durumunda kalındı. Proje bitince de projede yer alan bütün ekip arkadaşlarımla birlikte ben de çıkmış oldum. (K8: 49; kod: işin kısa süreli/geçici olması)

Bundan önce de yine otelde çalışıyordum, orası sezonluk olduğu için, sezon bittiği için ayrıldım. Şu anki çalıştığım yer sezonluk değil daimî bir yer, 12 ay boyunca devam ediyor yani, diğerleri sezonluk olduğu için sezon bitti mi dönüyordum. Oteller genelde sezonluk olduğu için sezon bitimine denk geliyordu öyle ayrılıyordum. (K13: 44; kod: işin kısa süreli/geçici olması)

Yaptıkları işe özgü engeller kategorisinde sigortasız çalışma veya çalıştırılma bireylerin karşılaştıkları güçlüklerden biridir. Cinsiyet uyum sürecinde olan trans ve transseksüel bireylerin cinsiyet kimliklerini gizleme noktasında sigortasız çalıştıkları

dönemler olduğu ifade edilebilir. Elbette bu yaşantı bu çalışmadaki tüm trans ve transseksüel bireyler için ortak değildir. Bununla birlikte bir dönem herhangi bir kuruma bağlı olmadan çalışan katılımcıların da sigortasız çalışma deneyimlerinin olduğu söylenebilir. Çalışma deneyimlerinde sıklıkla ifade edilen diğer güçlük işin yorucu olmasıdır. Bu durum yapılan işin içeriğine bağlı olabildiği gibi her çalışanın eşit süre çalışmamasından kaynaklanan biçimde bir kişinin daha fazla ve daha yoğun sorumluluk almasından da kaynaklanabilmektedir. Fiziksel güç gerektirmesi bakımından yorucu olan bir işin kısa sürede bitirmek, yeterince mola vermeden çalışmak, kapalı mekanlarda çalışmak gibi yapıldığı şartlara bağlı olarak daha da zor hale gelmesi örnek verilebilir.

İş tanımının karşılığı olan ücreti almadığını ifade eden katılımcıların deneyimleri incelendiğinde mevsimsel veya geçici olarak çalışan kişiler olmaları, bir günün yaklaşık yarısının iş yerinde geçiyor olması gibi ortak yaşantıların olduğu görülmektedir. Benzer şekilde çalışma saatinin uzun olması, izin günlerinin belirsiz olması veya sık sık değiştirilmesi, işten çıkış saatinin sabit ve düzenli olmaması, işverenlerin işe başlarken konuşup anlaşılacak takvimi uygulamamaları gibi tutarsızlıkların olduğu söylenebilir. Bu kategoride yer alan diğer konu kendisi ile ilgili olmayan işlere görevlendirilmektir. İş tanımına uymayan ya da kendi işini yaparken başka bir çalışanın yerine de çalışan dolayısıyla birden fazla mesleki rolü aynı anda yerine getirmesi beklenen katılımcı deneyimlerinin olduğu görülmektedir. Bir kişiden birden fazla çalışan rolünün beklenmesinin çalışma temposunu olumsuz etkilemek, kaygı ve stresle mücadele etmek, işten çıkarılma baskısı altında çalışmak gibi ek güçlüklerle yol açtığı söylenebilir. Aşağıda üçüncü kategori olan *mobbinge maruz kalma* için katılımcı ifadelerinden (K5, K7, K10, K11, K14) örnekler verilmiştir:

*... kimliğimle ilgili problemler oluyor. En basitinden ameliyat olmayan bir transseksüel için çalışmak zordur, trans bir erkek için çünkü göğüs var ve bunu ne kadar saklamak istersen sakla bir şekilde belirgin oluyor. İnsanların gelip de sen kız mısın erkek misin diye sorularına maruz kalınca problem yaşayabiliyorum. (K5: 84)*  
*... müşterilerin veya herhangi dışarıdan gelen bir insanın seni yadırgayıp zorbalığa maruz kalmak kötü oluyor, kesinlikle zorbalığa maruz kalıyorsun bir kişi de olsa. (K5: 90; kod: fiziksel ve psikolojik şiddet)*

*İnsanların yani oraya gelen müşterilerin bana karşı -garsonluk asla küçümsenecek bir meslek değil bence- ama bir garson parçasısın şeklinde konuşmaları, bana*

*birazcık aşağılıarcasına bakmaları ya da sanki onlara köle olmam gerekiyormuş gibi davranmaları olabilir zaman zaman. (K7: 49; kod: fiziksel ve psikolojik şiddet)*

*Tabii ki bazı şeyler oluyor. Mesela bir yakınlık kurabilmek için de beni işe almaya çalışıyor veya uğraştırıyor. Normal iletişimin daha da dışına çıkmaya çalışıyor, sınırlarını zorlamaya çalışıyor, bu. Farklı düşüncelere sahip insanlar var. (K10: 94; kod: fiziksel ve psikolojik şiddet)*

*Müdürle salon şefi patronu dolduruyorlar, şey hakkında benim arkadaşım hakkında, diyorlar işte ürünler yanlış çıkıyor, bir şeyler bir şeyler, size saygılı davranmıyor gibisinden falan patronu doldurmuşlar, müdür doldurmuş yani açıkçası. Sonra patron bir geldi arkadaşşıma bağırmağa başladı ve arkaya geçip -arkada giyime odamız vardı- giyinme odasına geçirip boğazını sıktı şefin, bu şekilde kovdu, bildiğin döverek kovdu. Tabii ben de onu savunduğum için biraz da beni itekledi, biraz onunla tartıştık, orada birkaç bir şey dedik işte kovuyorsan düzgünce kov... Bu adam da mafya zaten bir şey de yapamıyorsun, kocaman adam. (K14: 54; kod: fiziksel ve psikolojik şiddet)*

*Biliyorsunuz her mağazada envanter olur, sayım olur. Benim müdürlük yaptığım mağazadaki envanterde yeni bölge sorumlusu beni patlatmaya çalıştı, bana yıkmaya çalıştı her şeyi. Benim elimde delil olmasına rağmen suç bende buluyordu, onunla anlaşamadık. (K11: 47; kod: fiziksel ve psikolojik şiddet)*

Çalışma yaşamında katılımcıların karşılaştıkları güçlüklerden diğeri mobbinge uğramaktır. Çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak yıldırıcı biçimde acı çekmelerine neden olan durumlara ilişkin katılımcı ifadelerine yer verilmiştir. İş verenler ve çalışma arkadaşları tarafından kişiliklerine ve yaptıkları işe yönelik saldırganca tutumlara maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. Katılımcılardan bazıları çalışma yaşamında işverenler tarafından tacize uğradıklarını ifade etmiştir. Kişinin özgürlüğünü kısıtlayan, fiziksel ve psikolojik olarak güvenliğini tehdit eden, çalıştığı işe devam etmesine engel olan bir durumdur. Bu yaşantı karşısında bireylerin işten ayrıldıkları ve aynı iş yerinden yeni bir iş teklifi aldıklarında bu teklifi değerlendirmedikleri ifade edilebilir.

Mobbinge maruz kalma kategorisinde en sık tekrarlanan engel fiziksel ve psikolojik şiddettir. Katılımcıların cinsiyet kimliği ve yönelimi fark etmeksizin maruz kaldıkları birçok durumdan bahsedilebilir. Mesleğini küçümseyerek alay etmek, yönelimi açık olan birine sınır ihlali denilebilecek söylemlerde ve davranışlarda bulunmak, hakaret etmek, vurmak, kaba davranmak, işine son vermekle tehdit etmek, küçük düşürmek gibi davranışların kişi üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik olarak son derece yıpratıcı etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu sebeplerle işten ayrılan veya işine son verilen kişilerin yeni bir iş arama girişiminde benzer yaşantılarla karşılaşma ihtimalinin kaygısını yaşadıkları söylenebilir. Bu

davranışlara sebep olan işverenlerin veya çalışma arkadaşlarının telafi etme girişimlerini ve aynı iş yerinden farklı bir iş için gelen teklifleri değerlendirmedikleri durumların da olduğu görülmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde güven alt boyutunda yer alan beşinci ve son tema *çalışma yaşamında karşılaşılan güçlüklerle başa çıkmadır*. Bu temada yer alan *çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma yolları* (f: 66) kategorisinde katılımcıların çeşitli baş etme mekanizmalarından bahsedilmiştir. Katılımcıların bazıları (K5, K6, K7, K9) karşılaştıkları güçlükler ve engeller karşısında “kendi kendilerine destek olduklarını” ifade ederken bazıları “psikososyal destek” kaynaklarına sahip olduklarını ifade etmektedirler. Psikososyal destek kaynaklarına sahip olan katılımcıların (K1, K2, K3, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K14) algıladıkları destek aile bireyleri, arkadaşları ve ruh sağlığı çalışanları tarafından sunulmaktadır. Bunların yanı sıra “etkili iletişim kurma”, “sınır koyma”, “atanmış cinsiyete uygun davranma” ve “iş bırakma-iş değişikliği yapma” olmak üzere farklı stratejilere başvuran katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K3, K5, K7, K9, K10, K11) örnekler aşağıda verilmiştir.

*Müşterilerle irtibat halindeyiz biz ve bazen fikrimizi satmaya çalışıyoruz. Yani iç mimarlık sürecinde bir modelleme bir de uygulama kısmı vardır. Uygulama kısmına geçmeden sadece modelleme olarak satın aldığımız, anlaştığımız projelerde fikrimizi satmaya çalışmak zor olan bir kısım çünkü kendi tasarladığımız şey ve müşteri profiline kafasında tasarladığı şey uymadığı zaman anlaşma yoluna gitme konusunda zorluklar yaşıyoruz. (K2: 82) ... İşin başında olabildiğince insanları bilgilendirmeye çalışıyorum işle alakalı, önceden sınırlarını belirliyoruz iş tanımımızın ve müşteriden isteklerini belirtirken biz de ses kaydı alıyoruz, not alıyoruz ki yarın bir gün ben böyle istemiştik dedikleri zaman bir şey sunabilmek için; kanıt. (K2: 84; kod: etkili iletişim kurma)*

*İki tarafta da çektiğim güçlükler için hem atölyede hem kanalda oradaki insanlara danışıyordum açıkçası, sadece oradaki insanlarla ilgileniyordum onlar da bana yardımcı oluyordu. (K3: 78; kod: etkili iletişim kurma)*

*... en zor şey genel olarak, bu benim bir parçam, benimle alakalı bir durum ve bunu saklamak zorunda kalıyorum genel olarak ya da tavırlarımda mesela. Daha rahat davranmak isterken, oradaki kadınlar nasıl davranıyorsa onlar gibi davranmak zorunda kalıyorum; daha kibar, daha kırılğan falan davranmak zorunda kalıyorum. En kötüsü herhalde o. (K1: 87; kod: atanmış cinsiyete uygun davranma)*

*... birisinin anlamaması gerekiyorsa elimden geldiğince o kişiyi manipüle ediyorum yani daha çok erkeksi görünmem gerekiyorsa daha çok görünüyorum. (K5: 86; kod: atanmış cinsiyete uygun davranma, kod: sınır koyma)*

*Çalışma yaşamında ister istemez bana birazcık feminen bir şekilde bakıldığı zaman ister istemez biraz daha maskülen bir hale dönmeye çalışıyorum. Konuşma yapısı olarak ya da kıyafet olarak, giyim olarak biraz daha toplum normlarına uygun - aslında öyle bir zorunluluğum yok- ama öyle bir hale gelmeye çalışıyorum diyebilirim ve dediğim gibi insanlarla konuşup anlaşmaya çalışıyorum. (K7: 83; kod: atanmış cinsiyete uygun davranma)*

*Duymamaya çalışıyorum insanları, tepkilerine ya da söylediklerine karşılık vermiyorum ya da ağır bir şekilde konuşuyorum gerekli cevabı aldıktan sonra zaten onların da daha fazla bir şey söyleyecekleri kalmıyor. Çok fazla aynı şekilde devam ediyorsa da etrafımdan uzaklaştırıyorum. (K10: 90; kod: sınır koyma)*

*Ama çalışan kişi erkekti ve tavırlarından ben hoşlanmadım. Çünkü tek başına çalışıyorum biraz ofis-ev gibi bir ortam, iş hanında ama kimse gidip gelmiyor oraya. Bir kere falan gidip gelen oldu, onun dışında kimse gelmiyor. Adam zaten orayı evi gibi kullanıyormuş, bilmiyordum ben, bunu söylememişti bana görüşürken falan. Biraz samimi olmaya çalıştığımı falan hissettikten sonra ben bu işi bırakacağım falan dedim. Ertesi gün gittiğimde çok resmi davrandım, uzak durmaya çalıştım, o da sanırım anladı rahatsız olduğumu, biraz daha dikkat etmeye çalıştı. Ama yine de hoşlanmadığım tavırları oluyordu, yakın davranmaya çalışıyordu falan. Sürekli benimle konuşmaya çalışıyordu, işle alakasız bir şekilde özel hayatımla ilgili sorular falan soruyordu. Onlar hoşuma gitmiyordu, o yüzden çok hoşlanmadım. Sonrasında iş olduğunda tekrar aradı ama o zaman da cevap vermedim, çünkü istemiyordum. (K1: 49; kod: sınır koyma)*

*Sonra bir süre sonra -her yerde olur tasarım alanında çalıştığınız zaman- bir süre sonra yavaşlarsınız orada çünkü artık yeniliğe fazla mûsamaha göstermezler. Benden sonra gelecek kişide de biraz yeniliğe açık olacaklar sonra yine durulacaklar bunun sistemi de bu şekilde ilerler, öyle bir olay oldu oradan da ayrıldım. (K9: 43) ... Neler yaptım? Zamanında bunların üstesinden gelmek için bir matbaada işe girdim. Çok düşük bir ücretle girdim zaten çünkü kalifiye eleman değilim. Kendimi bir taraftan ekonomik olarak daha rahat edebilmek için ek iş yapıyordum. Ben bir dönem üç işte birden çalışıyordum mesela. Hem meslek olarak kendimi geliştirebilmek için hem ilerde bir gün daha iyi bir konumda daha sağlam bir maaşla çalışabilmek için, hem de yiyecek ekmek bulabilmek için. İkisini aynı anda yapamıyorsunuz Türkiye'de. (K9: 75; kod: işi bırakma/iş değişikliği yapma)*

*Şöyle söyleyim detayına girsek biraz. Biliyorsunuz her mağazada envanter olur, sayım olur. Benim müdürlük yaptığım mağazadaki envanterde yeni bölge sorumlusu beni patlatmaya çalıştı, bana yıkmaya çalıştı her şeyi. Benim elimde delil olmasına rağmen suçu bende buluyordu, onunla anlaşamadık. Ben de o yüzden çıkmaya karar verdim oradan. (K11: 47; kod: işi bırakma/iş değişikliği yapma)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller ve maruz kaldıkları olumsuz yaşantılar karşısında bireylerin çeşitli baş etme stratejilerinin olduğu görülmektedir. Yaptıkları işin beğenilmemesi ihtimali karşısında önlem almak ve çalışma arkadaşları ile sağlıklı etkileşim kurmak adına etkili iletişim kurma becerilerini kullandıkları söylenebilir. Heteronormatif engeller karşısında atanmış cinsiyet rollerine uygun davranmak diğer bir stratejidir. Kişinin yöneliminin gizli kalmasına hizmet edecek şekilde başkalarının ona atfettiği kimliğe bürünmek, kıyafetlerinden davranışlarına kadar belirli bir kalıba uygun davranmak kişiye verdiği rahatsızlık ve çelişkiye rağmen işlevsel bir



tutum olabilmektedir. Fiziksel veya psikolojik şiddet, taciz, mobbing karşısında sınır koymak etkili bir strateji olabilmektedir. Sınır koymak sözel veya sözel olmayan biçimlerde olabilir. Şiddetin devam etmesi ve sınırın aşılması gibi durumlar karşısında işi bırakma veya iş değişikliği yapma sıklıkla başvurulan bir stratejidir.

### ***Uyum Sağlama Davranışları Boyutuna İlişkin Bulgular***

Uyum sağlama davranışları bireyin değişen koşullara uyum sağlamasına hizmet eden kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki yetkinlik, kariyer keşfi ve kariyer planlama (Rudolph, vd., 2017) gibi davranışlarını ifade eder (Hirschi, vd., 2015; Savickas, 2013). Uyum sağlama davranışları boyutundaki tema ve kategoriler Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9**

#### *Uyum Sağlama Davranışları Boyutuna İlişkin Tema ve Kategoriler*

<b>Boyut</b>	<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>f</b>
Uyum sağlama davranışları	Kariyer planlama ve hazırlık davranışları	Eğitsel planlar ve hazırlıklar	17
		Mesleki planlar ve hazırlıklar	39
		Cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar	2
	Kariyer seçeneklerini araştırma davranışları	Hazırlık yapmama-erteleme	10
		İş arama davranışları	50

Katılımcılara geleceğe yönelik planlarının neler olduğu, kariyerlerine ve çalışma hayatlarına yönelik ne gibi hazırlıklar yaptıkları, üniversiteden mezun olduktan beş yıl sonra hayatta nerede olmayı umdukları, gelecekte hangi mesleği yaptıkları hakkında soruların yanıtlarından yola çıkılarak uyum sağlama davranışları boyutunda yer alan tema ve kategoriler oluşturulmuştur. Tablo 9 incelendiğinde uyum sağlama davranışları boyutunda yer alan temalardan ilki *kariyer planlama ve hazırlık davranışlarıdır*. Bu temada *eğitsel planlar ve hazırlıklar (f: 17)*, *mesleki planlar ve hazırlıklar (f: 39)* ile *cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar (f: 2)* kategorileri yer almaktadır. Bununla birlikte geleceğe dönük planlama ve hazırlık yapmadıklarını açıklayan katılımcı ifadelerinden yola çıkarak *hazırlık yapmama-erteleme (f: 10)* kategorisi oluşturulmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında yer alan ilk kategori *eğitsel planlar ve hazırlıklar* kategorisidir. Bu kategoride katılımcıların “yabancı

dil öğrenme”, “sınavlara ve kurslara katılma” ve “lisansüstü eğitime hazırlık yapma” planlarının olduğu görülmektedir. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K3, K4, K5, K7) örnekler verilmiştir.

*İngilizcemi biraz daha geliştirip bu bölümü yurtdışında devam ettirmeyi düşünüyorum. (K4: 59; kod: yabancı dil öğrenme)*

*Öncelikle yüksek lisans, doktora daha sonra dışarıdan kuram temelli eğitimlerim, daha sonrasında bir psikolojik danışmanlık merkezi açmak istiyorum. (K7: 57; kod: lisansüstü eğitime hazırlık yapma)*

*...bu sene de muhtemelen sınava girip bölümü kazanıp üniversiteye yerleşmeyi planlıyorum. (K5: 60; kod: sınavlara ve kurslara katılma)*

*Bu bölüm adına yaptığım hazırlık kendimi geliştirmeye çalışmak, kafamda bazı kurslar var; diksiyon kursu gibi, spikerlik eğitimi gibi vb. (K3: 57; kod: sınavlara ve kurslara katılma)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde kariyer planlarını gerçekleştirmek adına eğitsel birtakım hazırlıklarının olduğu görülmektedir. Bu hazırlıklardan biri yurt dışında çalışma ve lisansüstü eğitime hazırlık yapma planları ile ilgili olarak yabancı dil öğrenme veya geliştirmedir. Mesleğinde daha yetkin olmak veya terfi alabilmek adına çeşitli kurslara katılan katılımcılar bulunmaktadır. Mesleğini sürdürmek isterken akademik hedefleri doğrultusunda lisansüstü eğitim için hazırlık yapan katılımcıların da olduğu görülmektedir.

Kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında yer alan ikinci kategori *mesleki planlar ve hazırlıklar* kategorisidir. Bu kategoride “staj yapma”, “mesleki denemeler yapma”, “mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma”, “kendi işini ve çalışma ekibini kurma” kodları yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K6, K7, K8, K9, K12) örnekler verilmiştir:

*Mesela mülakata başvurduğum, genel yetenek sınavını geçtim, mülakata girdim en son, gayet iyi geçti, oradan haber bekliyorum staj için. Orada da bir staj görsem gayet iyi olacak, en azından okul döneminde böyle stajlarla şirketleri bu şekilde tanımayı istiyorum. (K14: 54) ... Staj yapmaya çalışıyorum ki görebileyim kurumsal hayatı. (K14: 73; kod: staj yapma)*

*Şimdilik böyle, eğer maddi olarak kendimi birazcık toparlayabilirsem de terapi eğitimi almak istiyorum, imge terapi diye bir terapi var, onu almayı çok istiyorum, aklımda o var ve oyun terapisi eğitimi almak istiyorum. Tabi birazcık daha meslekte derinleşmek istiyorum, ruhsal yönde de derinleşmek istiyorum (K1: 57; kod: mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma)*

*Öncelikle ofis yaşamını tecrübe edinip daha sonra kendi işimi kurmak istiyorum ve kendi işime ek olarak da kendi işimde olabildiğince gelişip iş birlikleri kurmak istiyorum. Örneğin bir iç mimar olarak boyacılık alanında, döşeme, duvar döşemeleri*

*olsun, mobilyacılık olsun bu sektörlerdeki insanlarla iş birliği içerisinde olup daha fazla büyümeyi hedefliyorum. (K2: 60; kod: kendi işini ve çalışma ekibini kurma)*

*... şu an ben son işimden ayrıldım, geldim. Çünkü baktım ki Türkiye'de birilerine çalışarak para kazanılmıyor birincisi. Burada arkadaşımın dövme stüdyosu açmaya karar verdik, biraz daha kendimiz olabileceğimiz, açıkçası queer friendly bir mekân aynı zamanda... (K9: 55; kod: kendi işini ve çalışma ekibini kurma)*

*Şu an ilgilendiğim çalışma alanları ile alakalı olarak okuma yapmaya ve bu konudaki seminer ve eğitimlere mümkün olduğunca katılmaya gayret ediyorum. (K8: 63; kod: mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma)*

*Müzik konusunda da zaten birçok kendi bestem var, çocukluğumdan beri yazdığım birçok bestem var, bunların altyapısını hazırlıyorum, birkaç şarkı falan çıkarıyorum, bu şekilde. (K6: 62; kod: mesleki denemeler yapma)*

*... şu an 4. sınıfım zaten, uygulamalı dersim var danışan görüyorum, burada da süpervizyon aldığım için kendimi geliştirmek için ekstra çaba sarf etmeye çalışıyorum... (K7: 61; kod: mesleki denemeler yapma)*

*Biraz daha aslında tespit ettiğim sorunlar çerçevesinde yerel halka ya da belki karar verici mekanizmalara etki edecek ya da bu çalışma düzenini en azından biraz daha iyileştirecek şekilde faaliyet yürütmeyi önemli buluyorum. Bu anlamda gerçekten alanında başarılı bir şekilde ilerleyen ya da ilerleme motivasyonu olan arkadaşlarla birlikte daha güzel işler yapabilmek en büyük hayalim. Biraz daha toplum nezdinde, ruh sağlığı alanında daha pratik çalışmalar yürütebilmek diyebilirim. (K8: 61; kod: mesleki denemeler yapma)*

Yukarıdaki ifadeler incelendiğinde katılımcıların yakın gelecekte mesleğiyle ilgili eğitimlere katılmak, yetkinliklerini geliştirmek için mesleki denemeler yapmak gibi hazırlıklarının olduğu görülmektedir. Türkiye'de ve yurtdışında çalışma fırsatlarını takip etmek, bununla ilgili iş ilanlarını değerlendirmek, staj başvuruları yapmak da hazırlıklar arasındadır. Bazı katılımcıların çalışma ve ilgi alanları doğrultusunda kendi çalışma ekibini oluşturmak istedikleri, kendi iş yerini açmak istedikleri ve bu doğrultuda planlar yaptıkları görülmektedir.

Kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında yer alan üçüncü kategori *cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar* kategorisidir. Araştırmada katılımcı olan trans ve transseksüel bireylerden ikisi cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklarının olduğunu ve bu sürecin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer hazırlıkları ile paralel olarak devam edeceğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

*... kimliğimden ötürü bazı, önce estetiksel sonra da cinsiyet kimliği uyumu süreci planlarım var, kariyerim ve yaşamımın doğrultusu bu şekilde ilerleyecek. (K3: 53; kod: cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama)*

*Hayatta nerede olmayı umuyorum ilk önce onu açıklayayım. Öncelikle tamamen kimliğime kavuşmak, kimlikten kastım T.C. kimlik vs. olan kimlik değil cinsiyetime*

*kavuşmak, umduğum tamamen o. (K5: 92: kod: cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama)*

Mesleki planlar ve hazırlıklar temasında yer alan son kategori *hazırlık yapmama-ertelemedir*. Geleceğe dönük kısa veya uzun vadede herhangi bir planının olmadığını belirten katılımcı ifadelerinin olduğu söylenebilir. Katılımcıların plan veya hazırlık yapmamalarının çeşitli açıklamaları bulunmaktadır. Bu kategoride kariyer planlarını ve hazırlıklarını maddi engellerden dolayı erteleyen (K1), stajına göre karar vermeyi bekleyen (K4), eğitiminin yeterli olduğunu düşündüğü için hazırlık yapmayan (K5, K10), çalışma yaşamında deneyim sahibi olmaya çalışıp ekstra hazırlık yapmayan (K13), herhangi bir hazırlığı olmadığını (K15) belirten katılımcı ifadeleri yer almaktadır.

Tablo 9'da gösterildiği üzere uyum sağlama davranışları boyutunda yer alan ikinci tema *kariyer seçeneklerini araştırma davranışlarıdır*. Bu temada yer alan tek kategori *iş arama davranışları (f: 50)* olmuştur. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K7, K9) örnekler verilmiştir.

*Şöyle oldu; benim bir arkadaşım orada çalışıyordu daha sonra orada bir eleman ihtiyacı olduğunu söyledi bana ve ben de daha önce hiç yapmamıştım aslında, 1-2 gün yapmıştım ama çok profesyonelce sayılmazdı. Sonrasında rica ettim ondan benim biraz nakde ihtiyacım var, beni söyleyebilir misin oradaki yetkililere diye? (K7: 43; kod: kişisel başvuru, kod: yönlendirilme/referans)*

*Ben ilk tekstildeki işimden yedi ay sonra ayrıldıktan bir iki ay sonra matbaadakiler beni aradı, nereden baksanız bir yıl olmuştu, ona da öyle başladım. (K9: 45; kod: iş yerinin teklifi)*

*Ben okurken eğitime destek olsun diye oyun ablalığı yapmıştım, evdeki bakıcım sitesine bağlı olarak. Burada 3 yıl kadar devam ettim sonra özel ders vermeye başladım, bir internet sitesi üzerinden, superprof sitesi üzerinden. (K2: 34) ... Daha sonrasında iş arama süreçlerim hep internet üzerinden oldu, özel ders ilanı vermek gibi ya da freelance olarak sitelerde modelleme yapmak gibi. (K2: 44; kod: online platformlar)*

*Özel okulda çalışmak istemiyorum ama yine de bir maddi gelirim olması gerekiyor, o yüzden ilanlara başvuruyorum hazırlık olarak. (K1: 61; kod: kişisel başvuru)*

İş arama davranışları kategorisinde yer alan katılımcı ifadeleri incelendiğinde katılımcıların kendilerine uygun olan alternatifler için çeşitli iş arama davranışlarının olduğu söylenebilir. Kişisel olarak iş arama ve işe başvurma, doğrudan iş yerinden gelen teklifi değerlendirme deneyimleri olan katılımcıların olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra yönlendirilme ve referanslar aracılığıyla iş arama deneyimi olan ve okul Whatsapp grupları,

Instagram gibi online platformlarda yapılan duyuruları değerlendirerek işe başvuran katılımcı ifadeleri de bu kategoride yer almaktadır.

### **Uyuma Yönelik Sonuçlar Boyutuna İlişkin Bulgular**

Uyum sağlama davranışlarının kariyer bağlılığı, kariyer kararlılığı, istihdam edilme, kariyer doyumu, iş başarısı, gelir, (ya da kariyer stresi, işi bırakma niyeti) gibi uyuma yönelik sonuçlarını ifade eder (Rudolf vd., 2017; Savickas, 2013). Bu boyutta *çalışma yaşamındaki olumlu deneyimler* ve *çalışma yaşamındaki olumsuz deneyimler* temaları bulunmaktadır.

Uyuma yönelik sonuçlar boyutuna ilişkin bilgiler Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10**

#### *Uyuma Yönelik Sonuçlar Boyutuna İlişkin Temalar*

<b>Boyut</b>	<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>f</b>
Uyuma yönelik sonuçlar	Çalışma yaşamındaki olumlu deneyimler	---	28
	Çalışma yaşamındaki olumsuz deneyimler	---	61

Tablo 10 incelendiğinde uyuma yönelik sonuçlar boyutundaki ilk tema *çalışma yaşamında olumlu deneyimler* (f: 28) temasıdır. Bu temada “aidiyet”, “kariyer bağlılığı”, “örgütsel bağlılık”, “maddi doyum sağlama/gelir” ve “komünite ile bağlantı” kodlamaları yer almaktadır. Bunlara ek olarak çalıştıkları süre boyunca herhangi bir “iş yerinde kimliği açık olan” katılımcı ifadeleri de bu temada yer almaktadır. Aşağıda bu tema kapsamında yer alan katılımcı ifadelerinden (K1, K2, K8, K11, K12) örnekler verilmiştir:

*Şu anki iş yerimde olumlu deneyimim kendimi daha açık bir şekilde ifade edebiliyorum bazı arkadaşlarıma karşı. Onlarla çok iyi samimiyet kurdum ki onlar da biliyor benim gey olduğumu. Onlara söyledim ki bunu çok iyi de karşıladılar, desteklediler, onların desteğini kazandım. (K11: 49; kod: iş yerinde açık kimlik)*

*... iç mimarlık bunun için daha rahat bir bölüm çünkü insanlar bu alanda olduğunuzda daha marjinal gözüyle bakıyor yani zaten iç mimar, zaten tasarımcı, böyle bir tarzı benimsemiş deyip daha normal bulabiliyorlar. (K2: 88; kod: kariyer bağlılığı)*

*Şu an için belli ölçüde kendimi daha rahat hissedebildiğim bir ortamdayım. İşe alım ya da başvuru sürecinde kimliğimden dolayı bir sıkıntı yaşadığımı düşünmüyorum, devam eden süreçte de bu konuda bir sorun yaşayacağımı düşünmüyorum açıkçası. (K8: 91; kod: aidiyet, kod: örgütsel bağlılık)*

*LGBTİQ+ Çalışmaları Komisyonu'nda 1 yıl boyunca görev aldım, ilk zamanlar, çalıştığım ilk 7 ay boyunca takım üyesiydim, son 2 ayında ise grup sorumlusuydum ve LGBTİQ+ Çalışmaları Komisyonu olduğu için ve bununla alakalı etkinlikler, psikolojiyle ve LGBTİQ+'ı birleştiren etkinlikler yapmaktan çok keyif almıştım*

*açıkçası. Birçok bölümden insanı tanıdığım gibi alandan da çok fazla insanla haşır neşir oldum, çok zevkliydi ve bana çok iyi şeyler kattığını düşünüyorum... (K12: 41) ...özellikle LGBTİQ+ Çalışmaları Komisyonu'nda çalışırken daha çok komünitemizden insanlar çalışıyordu o birimde ve okulumdan çok fazla arkadaş edindim. İki tane arkadaşım da bu komisyonda çalışıyormuş, o sayede tanışmıştık zaten. (K12: 46; kod: komünite ile bağlantı)*

*... kendi paramı kazanmanın nasıl bir deneyim olduğunu anlamış oldum. Kendi mesleğimle ilgili bir şey değildi ama yine güzeldi o anlamda. (K1: 45; kod: maddi doyum sağlama/gelir)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde çalışma yaşamında kimliği açık olan katılımcıların olduğu ve çalışma arkadaşları tarafından kabul edildikleri görülmektedir. İş yaşamında kimliğin açık olması tüm katılımcılara genellenememekle birlikte aynı katılımcının birbirinden farklı çalışma ortamlarında kimliğini paylaşmaya dair farklı tercihleri olabilmektedir. Komünite ile bağlantı kurma bir katılımcı tarafından ifade edilmiş bir deneyimdir. Yönelimi ve kimliği ile ilgili açılma deneyimi olan ve çalışma arkadaşlarının kabulünü ve desteğini hisseden katılımcıların güvenli bir çalışma atmosferi deneyimledikleri söylenebilir. Oldukça az sayıda ifade edilmiş olmasına rağmen kimliğinin açık ya da gizli olmasından bağımsız olarak katılımcıların kariyerlerinden, çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları iş aracılığıyla bir gelir sağlamış olmaktan doyum sağladıkları görülmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde uyuma yönelik sonuçlar boyutunda yer alan diğer tema *çalışma yaşamında olumsuz deneyimler (f: 61)* teması olarak ifade edilebilir. Bu temada “negatif duygulanım”, “iş yerinde gizli kimlik”, “iş stresi/kariyer stresi” kodlamaları yer almaktadır. Aşağıda katılımcı ifadelerinden (K2, K5, K6, K8, K9, K10, K14) örnekler verilmiştir:

*Yani kimliğinden ziyade görünüşümle ilgili bazen olabilir gibi bir endişe taşıyorum, örneğin saçlarım kısa olduğu zamanda daha önce çalışırken ailelerin tepkileri hakkında düşünüyordum. Mesela maskülen giyindiğim zaman, saçlarım da kısa olduğunda bazen erkek gibi bir görünüme sahip olduğumu düşünebiliyorlardı. Bu onların kafalarında bir yargı oluşturur düşüncesi ile ona göre bir görünümde bulunmaya çalışıyordum daha önceden. (K2: 88; kod: negatif duygulanım)*

*En basitinden ameliyat olmayan bir transseksüel için çalışmak zordur, trans bir erkek için çünkü göğüs var ve bunu ne kadar saklamak istersen sakla bir şekilde belirgin oluyor. İnsanların gelip de sen kız mısın erkek misin diye sorularına maruz kalınca problem yaşayabiliyorum. (K5: 84; kod: negatif duygulanım)*

*Kimliğimi iş yerinde çok yansıtan biri değilim çünkü iş yerinde çok farklı bir insanım gayet otoriter, bir şeyin olması gerektiği gibi davranan bir insanım. Fakat yönelimimi*

*bilen daha doğrusu oradan buradan gören insanlar daha çok dalga konusu yapıyor ve -genel olarak kadınlardan bahsedeyim- benden de hoşlanmazsın değil mi gibi sıkıcı espriler yapıyorlar. (K6: 89; kod: negatif duygulanım)*

*Yönelim olarak gey olduğum için bu da çalışma hayatında illa ki konuşuluyor ya da bir yerde olumsuz olarak karşıma çıkabiliyor. (K10: 89; kod: negatif duygulanım)  
Öncelikle tamamen ve en büyük sorunum kimliğimle alakalı oluyor çünkü insan tereddüde düşüyor, bazıları sigorta vesaire işine karışıyor, bazıları yevmiye şeklinde olabiliyor. Kimlik göstermem gerekir mi göstermemem mi gerekiyor gibi çatışmalara girebiliyorum, bu benim önündeki en büyük engel. (K5: 78; kod: iş stresi/kariyer stresi)*

*Manevi olarak en küçük bir yerde bile çalışsanız, kurumsal olması gerekmiyor o yerin, ajans olması gerekmiyor, her yerde bir mobing var. Kesinlikle kendi düşüncelerini size yapıştırmaya çalışıyorlar, yaptığınız işi beğenmiyorlar, gerçekten çok güçlü bir beyin yapısına ihtiyacım olduğunu hissettim, ruhsal olarak da. (K9: 49; kod: iş stresi/kariyer stresi)*

*... benim cinsiyet kimliğim de bazen sorun olabilir mesela bu yüzden sigorta yaptırmadığım da olmuştur. Çünkü kimlikte henüz değişmedi, süreçteyim, o yüzden bir ara yaptırmadığım olmuştur bu şekilde. (K14: 81) ... LGBT+ birey olarak bu sigorta konusunda sorun yaşamıştım. (K14: 87; kod: iş stresi/kariyer stresi)*

*... daha önceki çalışma hayatımda belli etmemiştim, açıklamamıştım. Hem kurum yapısı gereği hem de çalışma ekibim her ne kadar geniş ölçüde insanlardan oluşsa bile bir anlamda kaygı duyarak bunu daha geri planda tuttum. (K8: 91; kod: iş yerinde gizli kimlik)*

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde cinsiyet kimlikleri ve yönelimlerinin başkaları tarafından bilinmesinin bir kaygı unsuru olduğu görülmektedir. İşe başlama ve çalışma sürecinde; dış görünüşlerinden, kendilerine atanan cinsiyetten beklenen rollere uygun davranıp davranmadıklarından, kimliklerinin ve yönelimlerinin açığa çıkmasından duydukları rahatsızlığı ifade etmişlerdir. Çalıştıkları kurumlarda mobbinge maruz kalma, sigortasız çalıştırılma gibi durumların kariyer uyum süreçlerinde stres faktörü olduğu görülmektedir. Bu temada yer alan kodlamalardan biri de iş yerinde gizli kimliktir. Herhangi bir çalışma ortamında cinsiyet kimliğini ve yönelimini paylaşmayan katılımcıların bu sayede olumlu çalışma deneyimleri olsa da açık olmamanın veya olamamanın içsel çatışmasını yaşadıklarına dair ifadelerinin olduğu görülmektedir.

## Bölüm 5

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın verilerinden elde edilen bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir. Bulguların tartışılması araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında ve bulguların verildiği sıralamaya göre sunulmuştur. Araştırmanın boyut, alt boyut, tema ve kategorilerinin birbiriyle ilişkisi düşünüldüğünde bulguların tartışılması ve yorumlanması, alt başlıklara yer verilmeden boyutlar çerçevesinde açıklanmıştır.

#### Araştırmanın Bulgularının Tartışılması

##### Uyuma Yönelik Hazırbulunuşluk Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması

Uyuma yönelik hazırbulunuşluk, bireylerin değişim karşısında esnek ve hazır olmalarını ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu çalışmada uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutunda katılımcıların kariyer gelişimlerinde öne çıkan bireysel niteliklerinden yola çıkılarak oluşturulan kategoriler proaktif beceriler ve sosyal duygusal öğrenme becerileri kategorileridir.

Proaktif beceriler kategorisinde fırsatlara açık olma ve değerlendirme, öğrenmeye açık olma, sosyal ağ oluşturma gibi kişilik özellikleri ve beceriler yer almaktadır. Proaktif davranışlar mevcut koşulları iyileştirmek ve yenilerini yaratmak için inisiyatif almak olarak tanımlanmaktadır. Proaktif kişiler yaşamlarında fırsatları belirleyen ve değerlendiren, sorumluluk alan, harekete geçen ve anlamlı bir değişiklik gerçekleşene kadar sebat eden kişiler olarak tanımlanır (Crant, 2000). Proaktif olmayan veya daha az proaktif olan kişilerin davranış örüntüleri farklıdır. Daha pasif ve reaktif olarak tanımlanan, koşulları değiştirmektense var olan koşulları kabul etmeyi tercih eden kişiler olarak ifade edilebilirler (Crant, 2000). Proaktif kişiliğin proaktif davranışların öncülü olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin kariyer başarısı ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Seibert, Kraimer ve Crant, 2001). Katılımcıların öğrenmeye ve fırsatlara açık olma gibi



proaktif beceri ve tutumları kariyer hedeflerine yönelik eylemleri başlatmaya hazır olmaları anlamında değerlendirilebilir.

Bireyin kariyerine ilişkin sorumlulukları doğrultusunda proaktif kişiliğin kariyer gelişimi ile arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada proaktif kişiliğin kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir (Gerni ve Denizli, 2012). İstikrarsız bir kariyer ortamıyla başa çıkarken bireylerin proaktif olmasının önemine işaret edilmiştir. Bir kariyer geçişi ile karşı karşıya kaldıklarında proaktif kişiliğe sahip bireylerin çevresel kısıtlamaların pasif alıcıları olmaksızın mevcut olanaklarını iyileştirmek için değişiklikler yapabildikleri, aktif olarak fırsatları arayarak harekete geçebildikleri ifade edilmiştir (Hou, Wu ve Liu, 2014).

Literatürde LGBT+ bireylerin proaktif becerilerine ilişkin bir çalışma bulunmamaktadır. Farklı örneklerde yapılan araştırma bulguları proaktif becerilerin kariyer uyum sürecinde değişime hazır olmanın ve esnek olmanın kişilik özelliğiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda LGBT+ bireylerin proaktif becerilere sahip olmasının kariyer uyum süreçlerinde uyum sağlamaya hazır olmaları bakımından önemli olduğu söylenebilir. Bu araştırma bulgularında ise proaktifliğe yönelik kişilik özelliklerinden ziyade, bu özelliklerin bir sonucu da sayılabilecek öğrenmeye açık olma, sosyal ağ oluşturma gibi niteliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu özelliklerin, özellikle sonraki temalarda ortaya konan LGBT+ bireylerin iş yaşamında bir yer bulabilmelerine ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle karşı hazırbulunuşluklarını artırmaya yönelik bir hazırlık sağladığı söylenebilir. Buradan hareketle LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinin incelendiği çalışmalarda proaktif becerilerinin incelenmesinin gerektiği ifade edilebilir.

Sosyal duygusal öğrenme becerileri kategorisinde katılımcıların iletişim becerileri, takım çalışmasına katılma, diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma nitelikleri yer almaktadır. Literatürde LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik sosyal duygusal öğrenme becerilerini inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin intihar girişimiyle bağlantılı olarak depresyon, anksiyete ve yalnızlık deneyimlerine yönelik sosyal duygusal öğrenme becerilerinin kullanımına değinilmiştir.

Sosyal duygusal öğrenme becerilerinin, LGB bireylerin üzerindeki baskıyı azaltmada ve LGB komünite ile ilişkilendirilebilirliği artırmada önemli bir rol oynayabileceği ifade edilmiştir (Woodruff, 2020).

Sosyal duygusal öğrenme günlük problemleri çözme ve yaşamın karmaşık taleplerine uyum sağlama gibi yaşam görevlerini başarılı bir şekilde yönetmeyi mümkün kılacak şekilde kişinin yaşamının sosyal ve duygusal yönlerini anlama, yönetme ve ifade etme yeteneğidir (Elias, vd., 1997). Sosyal duygusal öğrenme becerileri duyguları tanıma ve anlamaya ilişkin öz düzenleme ve öz farkındalık, kendini izleme ve performansını değerlendirme, empati ve perspektif alabilme, ilişkileri yönetmede işbirlikçi ve çözüm odaklı olmak olarak ifade edilebilir (Elias, vd., 1997). Bunlar öğrencilerin arkadaş edinmelerine, çatışmaları saygılı biçimde çözebilmelerine, riskli davranışlarından kaçınmalarına, etik ve güvenli seçimler yapmalarına olanak sağlayan becerilerdir (Dymnicki, Sambolt ve Kidron, 2013).

Sosyal duygusal öğrenme becerilerinin temel alındığı bir çalışmada öğretmen ve öğrencilerin kişisel gelişimini desteklediği, onları daha iyi insanlar yapmanın yanında duygusal olarak da yetenekli insanlar haline getirdiği ve aynı zamanda öğrenme ve öğretme sürecine katkıda bulunduğu ifade edilmiştir (Cristóvão, Candeiasye ve Verdasca, 2020). Sosyal duygusal öğrenme becerilerinin öğrencilerin kariyer gelişimlerdeki ve iş dünyasına hazır olmalarındaki olumlu etkisi ve sağladığı katkılar göz önünde bulundurularak okul ve sınıf düzeyinde rehberlik programlarında yer almasının önemi belirtilmiştir (Karacan Özdemir ve Bacanlı, 2020). Öğrencilerin öğrenme faaliyetlerinin sosyal duygusal öğrenme becerilerini içerecek şekilde yapılandırılmasının daha iyi bir topluma katkıda bulunabilecek insanların gelişimini teşvik ettiği ifade edilmiştir. Sosyal varlıklar olarak insanların birbirleriyle yapıcı bir şekilde etkileşime girme yeteneğine ihtiyaç duydukları göz önünde bulundurulduğunda eğer bunu yapamazlarsa toplumun riske atılacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla sosyal duygusal öğrenme becerileri akademik başarıyı desteklemekten daha fazlasını, toplumu etkileme fırsatını sunmaktadır (Pellitteri ve Smith, 2007).

LGB-Q bireylerin kariyer hikayelerinin betimlendiği bir çalışmada katılımcılar kendilerini özgürce ifade edebilecekleri ve huzurlu hissedecekleri, baskı hissetmeden çalışabilecekleri, insanların yeniliklere açık olduğu, takım arkadaşları ile iş birliği yapabildikleri ve birbirlerine yardım ederek doyum sağlamanın mümkün olduğu bir çalışma ortamı aradıklarını ifade etmişlerdir (Ulaş Kılıç, Bayar ve Koç, 2019). Bu araştırma bulgularında ise iletişim becerilerine sahip olma, takım çalışmasına katılma gibi sosyal duygusal öğrenme becerilerinin LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri yönetebilmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Buradan hareketle LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinin incelendiği çalışmalarda sosyal duygusal öğrenme becerilerinin incelenmesinin gerektiği ifade edilebilir.

### **Uyumluluk Kaynakları Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması**

Uyumluluk kaynakları bireyin kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmaları karşısında problemleri çözmek için kullandığı psikososyal yapılardır. Kariyer uyum yetenekleri olarak da ifade edilen bu yapılar dört alt boyutta açıklanmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla ilgi, kontrol, merak ve güven olarak ifade edilmiştir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Aşağıda uyumluluk kaynakları boyutunda yer alan her alt boyut için bulgular sırasıyla tartışılmıştır.

Uyumluluk kaynaklarının ilk alt boyutu olan ilgi, kişinin kendi kariyerine ilgili olmasını ifade eder (Savickas, 2005, 2013). Bu alt boyut kapsamında araştırmanın bulgularında geleceğe yönelme teması yer almaktadır. Geleceğe yönelme temasında yer alan kategoriler yakın hedefler ve uzak hedefler kategorileridir. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yakın hedefler kategorisinde değerlendirilen bulunduğu eğitim kademesini tamamlama ve merkezi sınavlara hazırlanma, geleceğe dönük hedeflerine ulaşmalarında bir adım olarak ifade edilebilir. Uzak hedefler kategorisinde katılımcı ifadeleri birbirinden farklılaşmaktadır. Yaşadığı ülkede mesleğini sürdürmek isteyen katılımcıların çalıştıkları süre boyunca kimliklerinin gizli olduğuna ve bunun olası engellerden uzak kalmalarında etkili olduğuna dair ifadeler yer almaktadır. Kaos GL (2022b) tarafından özel sektörde çalışan LGBT+

bireylerin durumuna ilişkin yayınlanan raporda çalışanların iş ilanları ve işe alınma süreçlerinde ayrımcılık karşıtı politikalardan yararlanamamasına değinilmiştir. Ayrımcılık karşıtı yasaların uygulanmamasının ve heteronormatif cinsiyet rol beklentilerinin öne çıkmasının sonucu olarak LGBT+ bireylerin istihdam edilebilir olmanın öncesinden itibaren olumsuz etkilere maruz kaldıkları ve işe başlarken kapalılık stratejisi izlemeye zorlandıkları ifade edilmiştir. Raporda yer alan ifadeler bu araştırmada katılımcıların çalışma yaşamında kapalı olmalarının, kariyerlerinde ilerlemelerine sunduğu olanakları açıklar niteliktedir.

Bu araştırmada katılımcıların üçte ikisi çalışma yaşamlarının herhangi bir döneminde yurt dışında bulunmak istediklerini ve iş, pozisyon, sektör değişikliği yapmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum eğitim hedefleri ile bağlantılı olduğu kadar içinde buldukları çevre ile de ilişkilidir. Ulaş Kılıç, Bayar ve Koç (2019) tarafından yapılan Türkiye’de yaşayan LGB-Q bireylerin kariyer hikayelerinin betimlendiği nitel bir çalışmada katılımcılara yöneltilen sorulardan biri gelecekteki kariyer hedefleridir. Katılımcıların hikayelerinde gelecekteki kariyer hedeflerinin neler olduğu sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde birçok katılımcının işlerinden bağımsız olarak kariyerlerini yurt dışında sürdürmek istedikleri ifade edilmiştir. Araştırmanın katılımcılarının tümü kariyerlerinden memnun olmadıklarını ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri ortamlarda çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Bulguların bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. LGBT+ bireylerin istihdamda maruz kaldıkları veya maruz kalma ihtimallerinin olduğu engeller düşünüldüğünde daha kaliteli bir yaşam, daha sağlıklı bir kariyer gelişim süreci ve kişinin tercihi doğrultusunda açık bir kimlikle yaşayabilmesi açısından yurt dışında çalışmak istemeleri ve kendi işlerini yönetmek istemeleri anlaşılabilir. Heteroseksüel olarak tanımlanmış kültürlerde büyüyen LGBT bireyler için destekleyici bir bağlamda bulunmak kritik bir öneme sahiptir (Prince, 2013).

Bu araştırmada uyumluluk kaynakları boyutunda yer alan ikinci alt boyut kontrol alt boyutudur. Kontrol, bireylerin kariyer gelecekleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını, kariyer kararı verme becerilerine sahip olmalarını ve kariyerlerini yapılandırmaya dair sorumluluk

hissetmelerini ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Kontrol alt boyutunda yer alan temalar kariyer karar süreci ve kariyer kararı verme stili temalarıdır.

Kariyer karar süreci temasında kişisel faktörler, iş yaşamına yönelik faktörler, toplumsal faktörler ve sosyal destek kategorileri yer almaktadır. Kişisel faktörler kategorisinde mesleki doyum sağlamanın LGBT+ bireylerin kariyer kararlarında etkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte karar verme süreçlerinde ilgi alanlarını göz önünde bulundurdukları ifade edilmektedir. Kariyer karar sürecinde yer alan ikinci kategori iş yaşamına yönelik faktörler kategorisidir. Bu kategoride öne çıkan ifadelere göre katılımcıların kariyer karar süreçlerinde işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirdikleri bunun yanında istihdam fırsatlarını ve istihdam edilebilir olmadan önce de işverenlerin tutumlarını değerlendirdikleri görülmektedir. Bulgulardan hareketle katılımcıların kariyer kararlarının kariyer hedefleri doğrultusunda şekillendiği ifade edilebilir. Bununla birlikte işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirmelerinin kişilerin yönelimleri ve cinsiyet kimlikleriyle ilgili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla iş başvurusu sürecinde işverenlerin tutumlarını ve çalışmayı planladıkları iş ortamının durumunu göz önünde bulundurabilirler. Bu süreçte işverenlerin ve iş ortamındaki politikaların LGBT+ bireylere yönelik tutumlarını değerlendirmeleri karar vermelerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Schneider ve Dimito (2010) bireylerin kişilikleri ve yetenekleri açısından kendilerine uygun bir iş aramaya motive olduklarını, beklentilerinin sosyal bağlamlardan etkileneceğini, bireylerin kendi ilgi ve yeteneklerinin yanı sıra ön yargı ve ayrımcılık gibi dış koşullara ilişkin değerlendirmelerinin sonucu olarak kendilerine sunulan fırsatların bilişsel bir haritasını oluşturacaklarını ifade etmektedirler. 119 LGBT bireyin katıldığı çalışmalarında akademik ve kariyer tercihlerinde cinsel yönelimin ve ayrımcılık deneyimlerinin etkisini incelemişlerdir. Örneklemin yarısından fazlası LGBT olmanın akademik ve kariyer seçimlerini en azından bir şekilde etkilediğini hissettiklerini ifade etmiştir. Bu etkiyi birçok katılımcı olumlu anlamda ifade etmiştir. Bununla birlikte katılımcıların LGBT karşıtı ayrımcılığın çeşitli biçimleriyle ilgili deneyimleri de değerlendirilmiştir. Katılımcılardan 81 kişi sözel olarak istismara maruz kaldıklarını, 73 kişi bir saldırıya uğradıklarını, 100 kişi cinsel yöneliminden dolayı sözel tacize

uğramış arkadaşlarının olduğunu açıklamıştır. Katılımcıların yaklaşık üçte ikisi bir işe başvurduklarında endişeli hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırmanın katılımcıları arasında LGBT+ olmanın kariyer kararlarını olumlu anlamda etkilediğini ifade eden katılımcı olmamakla birlikte cinsel yöneliminden dolayı ayrımcılık deneyimleri olan katılımcı ifadeleri ile bulgular örtüşmektedir. Bu sonuçlar, LGBT karşıtı ayrımcılık deneyimleri ile akademik ve kariyer kararları arasında bir bağlantı olduğunu açıkça göstermektedir.

Kariyer karar süreci temasında yer üçüncü kategori toplumsal faktörler kategorisidir. Bu kategori kapsamında katılımcıların yaşadıkları ülkenin ekonomik ve siyasi durumunu göz önünde bulundurdıkları ve toplumsal cinsiyet faktörlerinin karar süreçlerinde etkili olduğu görülmektedir. Kariyer karar süreci temasında yer alan son kategori ise sosyal destek kategorisidir. Bu kategoride kariyer kararının desteklendiğini hisseden bireyler olduğu kadar herhangi bir destek almayan veya destek beklemeyen katılımcıların da olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki katılımcıların yaşları 19-27 arasında değişmektedir. Bu yaş aralığı Super'in (1990) kuramına göre bireylerin kariyer seçeneklerini keşfederek karar vermeye çalıştıkları ve mesleki denemeler yaptıkları bir süreçtir. Aynı zamanda Cass'ın (1979, 1984) Lezbiyen ve Gey Kimlik Gelişimi Modeline göre eşcinsel kimliğin fark edilmesi ve kabul edilmesiyle ait oldukları topluma yabancılaşmanın hissedildiği aşamalara karşılık gelmektedir. Bu anlamda lezbiyen ve gey bireylerin cinsel kimlik gelişimlerine bağlı stresörler nedeniyle kariyer seçeneklerini netleştirerek alternatif durumlar arasında seçim yapmanın zorluklara yol açabileceği ifade edilmiştir (Dunkle, 1996). Katılımcıların kariyer kararı verme süreçleri incelendiğinde kişisel, mesleki ve toplumsal faktörlerin yanı sıra algıladıkları sosyal desteğin de etkili olduğu görülmektedir. Yönelimi açık veya gizli olan herhangi bir kişinin iş başvurusu sürecinde işverenlerin LGBT+ bireylere yönelik düşüncelerine ve tutumlarına önem verdikleri farklı araştırma bulgularıyla desteklenmiştir (Nam Cam Trau ve Härtel, 2004; House, 2004). Karşılaştıkları tutumlar işe başlamakla ilgili kararlarını etkilemektedir. Bu anlamda işverenlerin tutumları cinsel kimlik gelişiminin ilk aşamalarında olan biri için stresörlerden biri sayılabilir. Bu noktada Cass'ın (1979, 1984) da belirttiği gibi komüniteyle bağlantı yabancılaşma hissini azaltabilir. Bu çalışmada da

katılımcıların algıladıkları sosyal desteğin kariyer kararı vermelerinde destekleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Kontrol alt boyutunda yer alan diğer tema kariyer kararı verme stili temasıdır. Bu temada rasyonel karar verme ve kariyer kararsızlığı kategorileri yer almaktadır. Rasyonel karar verme kategorisinde bireylerin karar verme basamaklarını uyguladıkları, kariyer hedefi belirledikleri ve seçimlerinin sonuçlarına dair sorumluluk aldıkları deneyimleri ifade edilmiştir. Kariyer kararı verme stili temasında yer alan diğer kategori ise kariyer kararsızlığı kategorisidir. Bu kategoride spontanlık ve karar verme sürecini erteleme stillerinin olduğu görülmektedir. Kişinin kariyer hedefi belirleyerek hedefine yönelik sorumluluk almaması ve ortaya çıkan durumu kabul etmesi karar verme sürecinde hakimiyetinin oldukça az olduğunu göstermektedir. Bu noktada LGBT+ bireylerin içinde buldukları cinsel kimlik gelişimi döneminin özellikleri bulguları anlamlandırmak için faydalı olabilir. Kariyer karar süreci kategorisindeki bulguların tartışmasında da ifade edildiği gibi eşcinsel kimliğin kabul edilme aşaması (Cass, 1984) çeşitli stres faktörlerini beraberinde getirmektedir. Kişinin cinsel kimliği benliğiyle tam olarak bütünleşemezse, kimliğin diğer alanlarının bundan kaçınılmaz olarak etkileneceği ifade edilmiştir. Kişinin cinsel kimliği ile kariyer kimliği arasında bir mücadele olması, ötekileştirilme durumunu yönetmek için kişinin enerjisinin içsel kaynaklarına ayrılmasından dolayı daha yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşamasına neden olabilmektedir (Schmidt ve Nilsson, 2006).

Hetherington (1991) lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin cinsel kimlik gelişiminin erken evrelerinde kişinin cinsiyet kimliğini tanımlama ve bununla bağlantılı stres faktörlerinin gelişimin diğer yönlerini aksatabileceğini açıklamıştır. Bu durum darboğaz etkisi veya darboğaz hipotezi (bottleneck effect / bottleneck hypothesis) olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramın tanımına göre kişinin kariyer gelişimine ayırması beklenen zaman ve enerjinin cinsel kimlik gelişimine ayrılacağı ve kariyer gelişiminde zorluklara yol açabileceği ifade edilmektedir.

Schmidt ve Nilsson (2006) çalışmalarında 102 lezbiyen, gey ve biseksüel bireyin cinsel kimliği ve kariyer gelişim süreçleri ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiye

sosyal desteğin katkısını incelemişlerdir. Daha yüksek düzeyde cinsel kimlik çatışması ve daha düşük düzeyde sosyal destek bildiren lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin kariyer olgunluğu puanlarının daha düşük, kariyer kararsızlığı puanlarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma bulguları darboğaz hipotezini kanıtlar niteliktedir. Bu anlamda ötekileştirilmiş bir grup olarak lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin sınırlı psikolojik kaynaklar ve sınırlı bağlamsal destekler nedeniyle enerjilerini kariyer gelişimleri yerine cinsel kimlik gelişimlerine yönlendiriyor olabilecekleri ifade edilmiştir. Ancak bunun tam tersinin de mümkün olabileceği; düşük düzeyde cinsel kimlik çatışmasına sahip bireylerin daha yüksek düzeyde kariyer olgunluğuna ve daha düşük düzeyde kariyer kararsızlığına sahip olabilecekleri ifade edilmiştir. Araştırmanın bulgularında cinsel kimlik gelişimi ile kariyer gelişimi arasında bir ilişki olduğu ancak ilişkinin yönünün net olmadığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde Morris (2021) de Hetherington'ın (1991) darboğaz hipotezine yönelik olarak bu hipotezin kariyer gelişiminin hangi yönlerinin ihmal edildiğini ve bunun nasıl gözlemlenebileceğini tam olarak açıklamadığını belirtmektedir. Schmidt ve Nilsson (2006) bu olasılığı daha iyi anlamak için lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin keşfetme davranışlarını da incelemek gerektiğini, bireylerin kariyer seçeneklerini aktif olarak araştırıp araştırmadıklarını belirleyerek bu doğrultuda kariyer gelişimlerinin daha iyi anlaşılabilceğini ifade etmektedirler.

Bulguları verilen araştırmalarda belirtildiği gibi darboğaz hipotezinin varlığı kabul edildiğinde LGBT+ bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamalarına bir açıklama sunmakla birlikte tümüyle açıklayamamaktadır. Dolayısıyla darboğazın genişletilmesi noktasında LGBT+ bireylerin kariyer seçeneklerini keşfetme davranışlarının incelenmesi önemli olmaktadır. Kariyer uyum süreçlerinin uyumluluk kaynakları boyutunun alt boyutlarından olan merak boyutunda LGBT+ bireylerin kendilerini ve kariyerlerini keşfetmelerine ilişkin bulgular tartışılmıştır.

Bu araştırmada uyumluluk kaynakları boyutunda yer alan üçüncü alt boyut merak alt boyutudur. Merak, bireylerin kendisini tanıma ve kariyer fırsatlarına yönelik bilgi edinme



girişimini ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Merak alt boyutunda kariyer seçeneklerini keşfetme ve kendini keşfetme temaları yer almaktadır.

Kariyer seçeneklerini keşfetme temasında, kariyer seçeneklerini keşfetme yolları ve kariyer alternatifleri kategorileri yer almaktadır. Katılımcıların kariyer seçeneklerini keşfetmek için kullandıkları stratejiler profesyonel ağ oluşturma, araştırma ve gözlem yapma şeklinde ifade edilebilir. Katılımcıların yaptıkları işler (bkz.; Şekil 2) incelendiğinde sıklığı en fazla olan ifadelerin garsonluk, işçi/eleman, stajyer ve satış danışmanı şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların kariyer alternatifleri olan meslekler incelendiğinde (bkz., Şekil 4) ise sıklığı en fazla olanların akademisyen, animasyon ve grafik tasarım, sporcu, yatırımcı olduğu görülmektedir. Bireylerin yaptıkları işler ile yapmayı planladıkları ve seçenek olarak keşfettikleri meslekler arasındaki bu farklılığın sebeplerinden biri birçok katılımcının öğrencilik yıllarından itibaren çalışmaya başlaması ve eğitim hayatı devam ederken çalışmayı sürdürmesi olabilir. Belirledikleri kariyer alternatiflerinin staj deneyimleri, geçmiş çalışma deneyimleri ve ön lisans/lisans eğitimleri ile bağlantılı olması bu durumu açıklar niteliktedir. Katılımcıların hem yaptıkları işler hem de kariyer alternatiflerinde ortak olan meslekler ve kariyer seçenekleri de bulunmaktadır. Bunların psikolojik danışman, psikolog gibi ruh sağlığı alanından meslekler, iç mimarlık, grafik tasarım, resim, müzik gibi yaratıcılık gerektiren meslekler ve sporla ilgili olduğu görülmektedir.

Holland'ın (1959) mesleki kişilik tipleri, mesleki çevre ve bunlar arasındaki uyumun Cass'ın (1979) eşcinsel kimlik gelişimi modeli ile ilişkilendirildiği bir çalışmada (Mobley ve Slaney, 1996) kişinin kişisel veya kariyer kimlik gelişiminin içinde bulunduğu aşamayla nitelendirilebileceğini öne sürülmüştür. Lezbiyen ve gey bireylerin kariyer seçimlerinde ve kişilik tiplerinde daha fazla değişiklik ve daha fazla kafa karışıklığı yaşamalarının mümkün görüldüğü ifade edilmiştir. Bir mesleki kişilik tipinin veya bir mesleki çevrenin diğerlerinden daha fazla veya daha az seçilip seçilmediğini bilmenin belirsiz olduğu, bu tür ifadelerin eşcinsel öğrencilerin kariyer seçimlerini etkileyebileceği söylenebilir. Dolayısıyla mesleki kişilik tipi ve mesleki çevresi uyumlu olsa bile eşcinsel bir bireyin bulunduğu çalışma

ortamında homofobik tutumlara maruz kalmasının kariyer başarısı ve kariyer tatminini olumsuz etkilemesi beklenmektedir (Mobley ve Slaney, 1996).

Bu araştırmadaki katılımcıların yaşları dikkate alındığında Cass'ın (1979) modeline göre kimlik karmaşası ve kimlik karşılaştırması aşamalarında oldukları söylenebilir. Güven, memnuniyet, huzur, başkalarıyla bağlantı gibi duyguların genellikle kimlik kabulü, kimlik gururu veya kimlik sentezinin aşamalarında belirgin olduğu göz önünde bulundurularak daha erken aşamalarda bireylerin içinde buldukları aşamaya özgü problemlerden dolayı kariyer seçimlerinin nasıl etkilendiği anlaşılabilir (Mobley ve Slaney, 1996). Bu araştırmanın katılımcılarının yaptıkları işler ve kariyer alternatifleri göz önünde bulundurulduğunda katılımcılardan birinin "*... iç mimarlık bunun için daha rahat bir bölüm çünkü insanlar bu alanda olduğunuzda daha marjinal gözüyle bakıyor yani zaten iç mimar, zaten tasarımcı, böyle bir tarzı benimsemiş deyip daha normal bulabiliyorlar. (K2: 88)*" ifadesi açıklayıcı olabilir. Bireye dış görünüşüyle cinsiyet ve yönelim atamak gibi bazı meslekleri gerçekleştiren kişilerin de nasıl görüneceğine dair stereotiplerin olduğu ve özellikle sanatsal, yaratıcı yönü baskın olan mesleklerde insanların belirli bir biçimde kıyafetlerinin, stil ve davranışlarının olması gerektiği yönünde bir algının, çalışma yaşamında yönelimi gizli olan bir birey için kolaylaştırıcı bir faktör olabildiği anlaşılmaktadır.

Merak alt boyutunda yer alan diğer tema kendini keşfetme temasıdır. Bu temada kişisel ihtiyaçlar, mesleki ihtiyaçlar ve kariyer değerleri kategorileri yer almaktadır. Kişisel ihtiyaçlar kategorisinde sosyalleşme ve ekonomik bağımsızlık ihtiyaçlarını ifade eden katılımcıların yanında mesleki ihtiyaçlar kategorisinde güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı ve mesleki gelişim ihtiyaçlarını ifade eden katılımcıların olduğu söylenebilir. Katılımcıların kariyer değerleri incelendiğinde kısmen kariyer ihtiyaçlarını yansıttığı görülmektedir. Lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin yönelimlerini iş yoluyla ifade edebilmeye değer verebildikleri (Chung, 1995) düşünüldüğünde kariyer değerlerinin de önemi anlaşılabilir. Ng, Schweitzer ve Lyons (2012) damgalanmış bir grup olarak, LGBT'nin istihdam ayrımcılığına karşı savunmasız olduğunu ve çok az yasal koruma aldığını ve cinsel kimliklerini gizlemek için ayrımcılıkla baş etmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler.

Çalışmalarında LGBT'nin ayrımcılığa uğrama beklentisiyle, heteroseksüel bireylerle karşılaştırıldığında, başlangıçta daha düşük kariyer beklentilerine sahip olup olmadıklarını, daha fedakâr kariyer değerlerini benimseyip benimsemediklerini ve kariyer seçimlerini bu kariyer değerlerine göre yapıp yapmadıklarını araştırmışlardır. Lise sonrası öğrencilerle ilgili geniş bir anketten elde edilen verileri kullanarak, LGBT'nin yaş, azınlık azınlık durumu ve öğrenim gördükleri bölümü kontrol ettikten sonra, heteroseksüel bireylere göre daha düşük maaş beklentileri bildirdiklerini ifade etmişlerdir. LGBT'nin fedakâr kariyer değerlerini benimseme ve kâr amacı gütmeyen sektörlerde bir kariyer seçimi belirtme olasılıklarının da heteroseksüel meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Bu araştırmada katılımcıların kariyer değerleri incelendiğinde sıklığı en fazla olan kariyer değerlerinin terfi, maddi doyum ve aidiyet olduğu görülmektedir. Bağımsız çalışabilme, yetkinlik ve sabit çalışma saatleri görece daha az belirtilmiştir. Bu araştırmadaki katılımcıların kariyer beklentileri ve kariyer değerlerine yönelik bulgular yukarıda bulguları açıklanan çalışmadan farklılık göstermektedir. Farklılığın nedeni bu çalışmadaki katılımcıların çalışma deneyimlerinin olması olarak açıklanabilir. Katılımcıların tümü lise ve sonrası eğitim düzeyine sahip olmakla birlikte öğrenci oldukları süreçte de çalışmaya başlamışlardır ve bazıları çalışmaya devam etmektedir. Bu anlamda katılımcılar çalışma deneyimleri aracılığıyla ilgi alanları, yetenekleri ve belirledikleri seçenekler hakkında daha gerçekçi ve nesnel bir bakış açısına sahip olduklarını ifade etmektedirler. Dolayısıyla bireyler sahip oldukları kariyer değerlerini de gözden geçirebilir, kendileri için neyin önemli olduğunu, hangi faaliyetleri diğerlerine tercih ettiklerini doğrudan deneyimleyebilir ve kariyer değerleri arasında uzlaşmaya varabilirler.

Bu araştırmada uyumluluk kaynakları boyutunda yer alan dördüncü ve son alt boyut güven alt boyutudur. Güven bireyin eğitsel ve mesleki seçimler yapma ve eylem planlarını uygulama noktasındaki becerilerine ilişkin yeterlik duymasını ifade eder (Savickas, 2005, 2013). Güven alt boyutunda LGBT+ bireylerin kariyer gelişim sürecinde algıladıkları engeller, iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlükler, iş arama sürecindeki güçlüklerle başa çıkma mekanizmaları, çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler ve çalışma yaşamında

karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma mekanizmaları olmak üzere toplamda beş tema oluşturulmuştur.

Güven alt boyutunun ilk teması olan LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları engeller; bireysel engeller, eğitsel ve mesleki engeller, çevresel ve bağlamsal engeller ile cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller olmak üzere dört kategoride açıklanmıştır. İlk kategori olan bireysel engeller kategorisinde LGBT+ bireylerin düşük yetkinlik beklentisi, motivasyon eksikliği ve sağlık problemleri gibi engellerinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların sağlık problemleri kapsamında AIDS, ameliyatlar, stres, kaygı, depresyon ve duygudurum bozuklukları gibi kariyer uyum süreçlerinde güçlük olarak algıladıkları ifadeler yer verilmiştir. Bireyler yaptığı iş aracılığıyla önemli yaşam hedeflerini yerine getirirler. İş; yetişkin rollerini tanımlamaya ve şekillendirmeye yardımcı olur, değerlilik duygularını destekler, kimliğin önemli bir bileşenini sağlar, sosyal destek kaynağıdır ve finansal bağımsızlık sağlar (Hoffman, 1997). Bu anlamda ciddi, kronik bir hastalıkla yaşamın, bir kariyer kimliği geliştirmenin yanı sıra iş arama ve sürdürme için de önemli etkileri vardır. Hayatı tehdit eden, ilerleyici bir hastalığın bu hedeflere ulaşılmasını ciddi şekilde tehdit edebileceği veya engelleyebileceği anlaşılabilir. HIV ile enfekte olan LGBT kişiler, HIV statüleri, cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle iş yerinde birden fazla düzeyde ayrımcılığa maruz kalabilirler (Hoffman, 1997). Görüldüğü üzere LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engeller, iş arama sürecinde ve çalışma yaşamında da bir engele dönüşebilmektedir. Bu anlamda LGBT+ bireylerin eğitsel ve mesleki seçimlerine yönelik eylem planları oluşturabilmesine dair becerilerinin güçlendirilmesinin önemi anlaşılmaktadır.

LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları engeller temasında yer alan ikinci kategori olan eğitsel ve mesleki engeller kategorisinde yetersiz mesleki donanım ve eğitim hayatının istikrarsız olması katılımcıların ifade ettikleri engeller arasındadır. Üçüncü kategori olan çevresel ve bağlamsal engeller kategorisinde ailenin istek ve beklentileri, pandemi, yetersiz psikososyal destek, maddi engeller ve şehir değişikliği/taşınma gibi engeller yer almaktadır. Son kategori ise cinsiyet kimliği ve cinsel

yönelime ilişkin engeller kategorisidir ve katılımcıların LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer gelişimleri incelendiğinde bireysel faktörlerin yanı sıra eğitsel, mesleki ve çevresel faktörlerin birbirinden bağımsız olarak değerlendirilemediği, daha önemlisi kişinin kariyer gelişiminin LGBT+ kimliğinden bağımsız olarak düşünülmemeyeceği görülmektedir. Bu araştırmada katılımcıların özellikle kimlik gelişimi ve açılma deneyimlerini incelemek amacıyla veri toplanmamıştır ancak açılma deneyimlerinden bahseden katılımcıların ifadeleri kariyer uyum süreçleri kapsamında değerlendirilmiştir. Boatwright, Gilbert, Forrest ve Ketzenberger (1996) yaptıkları çalışmada on lezbiyen kadınla lezbiyen kimlik gelişimine ilişkin anıları ve bunun kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi incelemek amacıyla yaptıkları görüşmede dört alana odaklanmışlardır. Bunlar açılma süreçlerinin zamanlaması ve kalitesi, lezbiyen kimlik gelişiminin kariyer gelişim süreçlerine yardımcı olup olmadığı, dışsal ve içselleştirilmiş homofobinin kariyerleri üzerindeki etkisi ve son olarak lezbiyen komünitenin kariyer gelişimlerine yardımcı veya engel olup olmadığı şeklindedir. Çalışmanın bulguları incelendiğinde kariyer gelişimleri ile ilgili temalardan biri lezbiyen kadınların açılma süreçlerinin eğitim hedeflerini geciktirdiği şeklindedir. Kariyerlerine devam ederken heteroseksüel akranlarından geride hissettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri bir parçası olduğuna karar verdiği yeni bir kültürü tanımak ve keşfetmek için zaman ayırdığını, dolayısıyla heteroseksüel kadınların kendisinin bir adım önünde olduğunu fark ettiğini, merdivenin basamaklarını daha erken tırmanmış olabileceğini ifade etmiştir.

Bu çalışmadaki lezbiyen bireylerin yukarıda açıklanan çalışmadaki katılımcıların belirttiği durumu yaşadıklarına dair herhangi bir paylaşımlarının olmadığı söylenebilir. Bu noktada bulgular karşılaştırıldığında öncelikle çalışmanın yılı göz önünde bulundurulabilir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda teknolojinin sunduğu olanaklardan biri sosyal medya platformlarıdır. Facebook, YouTube, Whatsapp, Instagram, WeChat gibi platformların kullanıcı sayıları milyonları aşmaktadır (Statista, 2022). Bu platformlarda insanlar biyografilerinde, kanallarında ve yayın akışında kendileri hakkında birçok bilgiye kullanıcılar

tarafından erişim sağlanmasına izin vermektedirler. Bunun yanı sıra çeşitli gruplar ve topluluklar oluşturarak komünite ile etkileşim kurabilir ve görünür olmayı isteyebilirler. Üniversitelerde LGBT+ öğrenci toplulukları, araştırma toplulukları ile bağlantı kurarak eğitim yaşantıları devam ederken bir topluluğa ait olmayı ve o topluluğu keşfetmeyi eş zamanlı olarak gerçekleştirebilirler. Bu noktada LGBT+ bireylerin üniversite yıllarından itibaren komünite ile bağlantı kurmalarının iş arama sürecinde ve çalışma yaşamında da bağlantılarını sürdürebilecekleri göz önünde bulundurulduğunda güçlü bir sosyal destek kaynağı olabileceği söylenebilir.

Güven alt boyutunda yer alan ikinci tema iş arama sürecinde karşılaşılan güçlükler temasıdır. Bu temada iş yaşamına yönelik engeller kategorisi kapsamında katılımcıların ifade ettikleri güçlüklerin yabancı dil bilme koşulu, işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilere sahip olması ve mezun sayısı ile orantısız iş ilanlarının olması olduğu söylenebilir. Heteronormatif engeller kategorisinde ise iş ilanlarında ikili cinsiyet sistemine özgü betimlemelerin olması, kişiye cinsiyet atanması şeklinde engeller yer almaktadır. İş arama sürecinde olan ve cinsiyet kimliğini non-binary olarak tanımlayan bir katılımcının ifadesi bu konuda açıklayıcı olabilir: *“... hala belli yaş grubuna ya da cinsel gruba yönelik iş ilanlarının söz konusu olduğunu da gördüm bu süreçte. Sadece kadın arayanlar ya da sadece erkek arayanlar. Bu tür belirlemeler ya da bu tür iş tanımları da aslında birazcık itici geliyor. Özellikle de benim sıkıntı yaşadığım bunlar oldu. Gerçekten yapabileceğimi düşündüğüm birkaç pozisyon vardı ama orada kadın yazınca ben başvuru butonuna tıklayamıyordum. Bana atanan cinsiyet üzerinden ilerleyen bir iş değerlendirme süreci geliyordu. En çok yaşadığım sıkıntılar bunlar diyebilirim.”* (K8: 79) Katılımcının ifadesinde görüldüğü üzere iş ilanında yer alan pozisyon için uygun olan kişinin, mesleki niteliklerinden ziyade cinsiyetinin daha ön planda olması, cinsiyet kimliğini non binary olarak tanımlayan veya herhangi bir cinsiyete ait hissetmeyen biri için bir engel olabilmektedir. Türkiye’de özel sektör çalışanı lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların durumu (Kaos GL, 2022b) araştırmasında özel sektör çalışanlarına çalıştıkları kurumun iş ilanlarında LGBTİ+ çalışanların başvurusunu destekleyici veya engelleyici herhangi bir açık veya örtülü kriterle

karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur. Bu soruyu 247 katılımcı olumsuz yanıtlarken 42 katılımcı olumlu yanıtlamıştır. Raporda belirtildiği gibi dezavantajlı bir grubun çalışma hayatına erişimlerini teşvik etmek ve güçlendirmek amacıyla iş ilanlarını bu doğrultuda düzenlemek önem ifade etmektedir. İşe alım sürecinde karşılaştıkları cinsiyetçi rol beklentileri bakımından raporda yer alan katılımcı ifadeleri bu araştırmanın katılımcılarının ifadeleriyle örtüşmektedir. Dolayısıyla iş ilanlarında kişiye cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim atfedilmemesi iş arama sürecinde olan LGBT+ bireyler için cesaretlendirici ve motive edici nitelikte olabilir.

Güven alt boyutunda yer alan üçüncü tema iş arama sürecinde karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma temasıdır. Bu tema altında LGBT+ bireylerin iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma yolları kategorisi bulunmaktadır. Bu kategori kapsamında iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle rağmen motivasyonlarını korumak amacıyla çeşitli fırsatları araştırmaya ve değerlendirmeye çalışan katılımcı ifadelerinin olduğu görülmektedir. Bir diğer strateji iş görüşmesi veya mülakat öncesinde kişinin olası senaryoların provasını yapmasıdır. Katılımcıların aktarımlarından yola çıkarak bu stratejinin duygularını fark etme ve anlama noktasında işlevsel olabilen, kaygıyı yatıştırmaya ve daha özgüvenli görünmeye katkı sağlayan bir strateji olduğu anlaşılmaktadır. Diğer strateji ikili cinsiyet sistemine özgü atanmış cinsiyet rollerine uygun görünmeye çalışarak olası engellere karşı önlem almaktır. Ve son olarak tüm bu bireysel stratejilerin yanında algılanan sosyal destek önemli bir başa çıkma mekanizmasıdır. İş arama sürecinden itibaren LGBT+ bireylerin birçok stratejiye başvurmasının geçmiş çalışma deneyimlerinde karşılaştıkları ayrımcılıktan kaynaklandığı gibi başkalarının deneyimlerine şahit olmalarından da kaynaklandığı söylenebilir. Toplumun çoğunluğunun heteroseksüel olduğu ve heteroseksizmin norm kabul edildiği bir toplumda LGBT+ bireylerin ötekileştirilmesi için zemin sağlanmış olmaktadır. Dolayısıyla LGBT+ bireyler iş görüşmesinin başlangıcından itibaren işten ayrıldıkları zamana kadar olan süreçte çalışma yaşamının her anında çeşitli şekillerde ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler (Acar Erdur ve Ozgunlu, 2020).

Lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin çalışma deneyimlerinde ayrımcılığın yaygın olduğu ifade edilmiştir (Croteau, 1996). İş yerinde ayrımcılık konusunda yapılan çalışmaların bazılarında (Croteau ve Lark, 1995; Croteau ve von Destinon, 1994; Levine ve Leonard, 1984) katılımcılara doğrudan istihdamda ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Bu çalışmaların bulgularında ortak olan nokta cinsel kimlikleri konusunda daha açık olan kişilerin daha fazla ayrımcılığa maruz kalmalarıdır. Benzer şekilde Griffin (1992) ile Woods ve Harbeck (1992) çalışmasında katılımcıların yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını veya ayrımcılıkla karşılaşmayı beklediklerini ifade etmiştir. Ayrımcılık korkusu kişinin yönelimi ifşa edildiğinde veya keşfedildiğinde, iş yerinde ayrımcılığın gerçekleşeceğine dair bir varsayımdır. Lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin kimliklerini gizlemelerinde ayrımcılık korkusu ya da beklentisinin ana faktör olabileceği ifade edilmektedir (Croteau, 1996). Çalışma yaşamında lezbiyen, gey ve biseksüel kimliğini gizleme veya açık olma derecesi birçok çalışmada (Croteau ve Lark, 1995; Croteau ve von Destinon, 1994; Griffin, 1992; Levine ve Leonard, 1984; Schneider, 1986; Woods ve Harbeck, 1992) farklılık göstermektedir. Bu araştırmada da katılımcıların kimliklerini gizleme veya açık olma derecesi her katılımcının çalışma deneyimleri bağlamında farklılık göstermektedir. Katılımcıların içinde buldukları toplumun heteroseksist normları düşünüldüğünde iş arama sürecinden itibaren karşılaştıkları ayrımcılık deneyimleri ve güçlükler karşısında çeşitli başa çıkma mekanizmaları geliştirmelerinin önemi anlaşılmaktadır.

Güven alt boyutunda yer alan dördüncü tema çalışma yaşamında karşılaşılan engeller temasıdır. Bu temada psikososyal engeller, yaptıkları işe özgü engeller ve mobbinge maruz kalma kategorileri oluşturulmuştur. İlk kategori olan psikososyal engeller kapsamında atanmış cinsiyet rollerine ilişkin engeller, alt üst ilişkileri kapsamında karşılaşılan engeller ve iletişim problemleri ifade edilmiştir. Psikososyal engeller kapsamında katılımcıların iş arama sürecinde olduğu gibi çalışma yaşamında da cinsiyet kimlikleri ve yönelimleri üzerinden heteronormatif engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Bu durum özellikle hizmet sunmaya yönelik mesleklerde çalışan LGBT+ bireyler için cinsiyet



söylemlerine sıklıkla maruz kalmaları bakımından bir kaygı unsuruna dönüşmektedir. Avrupa'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık raporuna (2011a) göre LGBT bireylerin damgalanma, homofobi, transfobi, ayrımcılık ve cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle aile, akrabalar, arkadaşlar ve genel olarak toplum tarafından reddedilme korkusuyla karşı karşıya kaldıkları ifade edilmiştir. İş yerinde açık kimlikli olan veya LGBT olduğundan şüphelenilen çalışanların işverenler, iş arkadaşları veya müşteriler tarafından utandırılma, alay edilme gibi dolaylı ayrımcılığa maruz kalabildikleri belirtilmiştir. Ek olarak Avrupa'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık raporunda (2011b) iş yerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığın farklı biçimler alabildiği ve LGBT bireyleri mesleki yaşamlarının farklı yönlerinde etkileyebildiği ifade edilmiştir. İstihdama erişim de dahil olmak üzere doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın varlığından, işten çıkarılma veya terfi alamama gibi durumlar sonucu LGBT bireylerin işsiz kalmasından bahsedilmiştir. Performans baskısı, eğitim fırsatları, maaş veya tatil yardımları gibi alanlarda eşitsiz bir tutumla karşılaşmaları da ayrımcılık kapsamında ele alınmıştır. Bu araştırmanın bulgularında her iki raporda belirtilen doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleriyle örtüşen noktalar bulunmaktadır.

Benzer şekilde Boatwright ve diğerlerinin (1996) çalışmasında katılımcıların karşılaştıkları güçlüklerden biri kariyer fırsatlarının kaybıdır. Katılımcılar açık olmanın bir sonucu olarak işe alınmama, hak ettiği terfileri alamama, işverenlerle problemler yaşamak gibi engellerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. İşe alınma veya işe alınırsa pozisyonunu koruma şansının yönelimi tarafından ciddi şekilde tehlikeye atılacağına inandıklarını, onaylanmadıkları bir çalışma ortamında benlik duygusunun ve değerlerinin bozulmadan kalamayacağını hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırmanın bulguları LGBT+ bireylerin iş arama ve çalışma yaşamında açık olup olmama ile ilgili deneyimlerine benzerlik göstermektedir. Katılımcılardan K9 (lezbiyen, kadın) sosyal yaşamında ve iş yaşamında açık olduğunu ancak iş yerinde yöneliminin bilinmesinden dolayı zor zamanlar geçirdiğini ifade etmiştir. Bu zorluklar psikolojik şiddetten tacize kadar değişkenlik göstermektedir. Benzer şekilde K10 (gey, erkek) işe alınma sürecinde yöneliminden dolayı işverenler

tarafından zorlandığını, K6 (biseksüel, cinsiyet kimliğini tanımlamadı) yönelimini öğrenen çalışma arkadaşları tarafından sözel olarak rahatsız edildiğini ifade etmiştir. Farklı olarak trans ve transseksüel bireyler yönelimlerinden değil cinsiyet kimliklerinden dolayı güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. K14 (heteroseksüel, trans erkek) işe alınma sürecinde cinsiyet kimliğinin öğrenilmesinin engel olacağı düşüncesiyle sigorta yaptırmadan çalışabileceği, kimlik göstermeden başvuru yapabileceği işlere başvurduğunu ifade etmiş, bir kuruma yaptığı staj başvurusunun cinsiyet kimliğinden dolayı kabul edilmeme ihtimalinin kaygısını dile getirmiştir. Dolayısıyla bulgular LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri yönetebilmelerine faydalı olabilecek stratejilerin belirlenmesi noktasında öncelikle karşılaştıkları güçlüklerin anlaşılmasına olanak sağlamaktadır.

Güven alt boyutunda yer alan dördüncü tema olan çalışma yaşamında karşılaşılan engeller temasındaki ikinci kategori yaptıkları işe özgü engeller kategorisidir. LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında yaptıkları işe özgü engeller kategorisinde sigortasız çalışma veya çalıştırılma, işin kısa süreli veya geçici olması, yapılan işle orantısız bir ücret alınması, uzun çalışma saatleri veya saatlerin tutarsızlığı, kendisi ile ilgili olmayan işlere görevlendirilme gibi deneyimleri bulunmaktadır. Croteau ve Lark (1995) çalışmasında lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılığı dört kategoride ele almaktadır. Bunlardan ilki homofobik duyguların açıkça ifade edilmesiyle taciz veya şiddet, ikincisi homofobiden kaynaklanan ancak homofobik duyguların doğrudan ifadelerini içermeyen eylemler, üçüncüsü bireylerin ne kadar açık olacaklarına ilişkin tercihlerine müdahale etmeye çalışmak ve dördüncüsü lezbiyen, gey ve biseksüel bireyleri dışlayan eylemler olarak ele alınmıştır. Homofobiden kaynaklandığı algılanan günlük faaliyetlerde ayrımcılık lezbiyen, gey veya biseksüel bir çalışanın dışlandığı veya başka herhangi bir şekilde kötü muamele gördüğü eylemleri içermektedir. Çalışmada katılımcılar yönelimlerinden kaynaklandığına dair çeşitli düzeylerde kesinlik içeren eylemleri belirtmişlerdir. Kişiyi çalışmayı reddeden meslektaşlar, toplantılardan dışlanmak, komitelere atanmamak, yetkinliğinin sorgulanması bu eylemlere örnektir. Katılımcılardan biri ayrımcılığın açıkça yapılmadığını, kariyer yolunun tıkanmasından ziyade kariyer

fırsatlarının genişletilmediğini ifade etmektedir. Bulguları açıklanan araştırmaya benzer şekilde katılımcıların deneyimlerinin bir kısmının yaptıkları işe, çalıştıkları sektöre bağlı olduğu, bir kısmının işverenlerin tutumlarıyla ilgili olduğu görülmektedir.

LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller temasında yer alan son kategori mobbinge maruz kalmadır. Katılımcılar psikolojik ve fiziksel olarak kişiliklerine ve yaptıkları işe yönelik saldırganca tutumlara maruz kaldıklarını ifade etmektedirler. Katılımcılardan bazıları çalışma yaşamında işverenler tarafından tacize uğradıklarını ifade etmiştir. Bu çalışmanın bulgularından anlaşıldığı üzere bireyin çalışma yaşamında açık olup olmama kararı kendisine aittir. Bununla birlikte açık olan bireylerin kime açıldığı ve kendilerini nasıl tanımladıkları da yine kişinin kararıdır. Croteau ve Lark (1995) lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin çalışma yaşamında ne kadar açık olacakları konusunda çeşitli kararlar aldıklarını ifade etmektedirler. Bu kararın uygulanması sonucunda iş arama sürecinde ve çalışma yaşamında tümüyle açık olan katılımcılar daha az açık olanlara göre daha fazla ayrımcılık yaşadıklarını bildirmişlerdir (Croteau ve Lark, 1995; Croteau ve von Destinon, 1994). Herhangi bir kimse açılma deneyimi karşısında açılan kişinin kimliğini, yönelimini ve ifadesini sorgulayamaz. Burada önemli ve esas olan kişinin kendi beyanıdır. Buna karşın çalışma yaşamında katılımcıların açılma deneyimleri sonucu maruz kaldıkları yaşantılar birer kaygı ve tehdit unsuru haline gelebilmektedir.

LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler literatürde yer alan araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde Avrupa'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık raporunda (2011b) yer aldığı biçimde iş yerinde ayrımcılık işverenlerin neden olduğu kadar istihdam edilen sektöre bağlı olarak iş arkadaşlarının, müşterilerin veya hizmet alanların tutumlarından da kaynaklanabilmektedir. Ayrımcılık bazen doğrudan, bazen daha gizli ve daha az görünür biçimde olabilmektedir. İsim takma veya hakaret etme, alay etme, kişinin eşyalarına zarar verme, şantaj, şiddet hatta ölüm tehditleri olabilmektedir. Trans bireylerin cinsiyet kimliği uyum sürecinde gerekli prosedürler için işten izin almaları reddedilebilir veya işverenler kişinin yeni adını veya cinsiyetini kullanmayı reddedebilir. Sonuç olarak LGBT bireyler iş yerinde sosyal izolasyon

yaşayabilirler. Cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimleri temelinde ayrımcılığa uğrama korkusu LGBT bireyleri belirli işlerden, kariyerlerden veya işverenlerden kaçındıklarında kendilerini dışlamalarına yol açabilmektedir. Görüldüğü üzere LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler ile istihdam edilebilir olmanın öncesinden itibaren maruz kaldıkları engeller, gerekli ve uygulanabilir müdahaleler için yol gösterici nitelikte olabilir.

Güven alt boyutunda yer alan beşinci ve son tema çalışma yaşamında karşılaşılan güçlüklerle başa çıkmadır. LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma yolları kategorisinde baş etme mekanizmalarından bahsedilmiştir. Katılımcıların arasında güçlükler karşısında kendi kendine destek olduğunu ifade edenler ve psikososyal destek kaynaklarına sahip olduklarını ifade edenler bulunmaktadır. Bunlara ek olarak katılımcıların etkili iletişim kurma, sınır koyma, atanmış cinsiyete uygun davranma ve işi bırakma veya iş değişikliği yapma stratejilerine başvurdukları görülmektedir. LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler çeşitli araştırma bulguları ile desteklenmektedir. Bununla birlikte istihdamda ayrımcılığa maruz kalan bireylerin, yönelimlerinin ve açılma kararlarının karşılaştıkları ayrımcılıktan etkilendiği ve buna ek olarak çalışma yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Eliott, 1993). Lezbiyen, gey, biseksüel ve transseksüel bireyler iş yerinde mikro saldırganlıklar ve dışlanma yaşayabilirler. Mikro saldırganlıklar bilinçli veya bilinçsiz olabilen küçümseme ve hakaretler olarak betimlenebilir. Yok sayılma veya dışlanma da olumsuz sonuçlara yol açabilir. Uygunsuz şakalar ve dil, cinsiyet klişelerine vurgu gibi mikro saldırganlıklar ve dışlanma deneyimleri genellikle belirsizdir ve yasal olarak kanıtlanması zordur. Hangisi olursa olsun bu tür davranışların olumsuz fiziksel ve psikolojik sonuçlarının olduğu görülmektedir (DeSouza, Wesselman ve Ispas, 2017).

Chung (2001) tarafından geliştirilen İş Yerinde Ayrımcılık Modelinde lezbiyen, gey ve biseksüel bireylere ayrımcılıkla başa çıkma stratejileri önerilmiştir. Bu modele ilişkin detaylı açıklamalar araştırmanın kuramsal temelleri bölümünde verilmiştir. Burada yalnızca modelin ikinci bölümünde yer alan iş yerinde ayrımcılığa karşı kullanılan başa çıkma stratejileri bu araştırmanın bulguları kapsamında ele alınmaktadır.

İş Yerinde Ayrımcılık Modelinde yer alan başa çıkma stratejilerinden birincisi meslek seçimi, ikincisi iş uyumudur. Meslek seçimi kategorisinde yer alan bağımsız veya işveren olarak çalışmak, lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin istihdamına olumlu yaklaşan kurumları tercih etmek ve bu iki seçeneğin uygulanamadığı durumlarda çeşitli düzeylerde tolerans gösteren kurumları tercih ederek risk almak stratejileri yer almaktadır (Chung, 2001). Bu çalışmanın bulgularında, belirtilen stratejilere başvuran katılımcılar olduğu gibi bu stratejilere başvurmayan katılımcıların da olduğu görülmektedir. Herhangi bir kuruma bağlı olmaksızın çalışma deneyimi olan katılımcılar olduğu gibi kendisi iş yapıp maddi gelir sağlayan katılımcılar da bulunmaktadır. Açık bir birey olarak LGBT+ istihdamına olumlu yaklaşan iş ilanlarını araştıran ve başvuran katılımcılar da bulunmaktadır. Buna karşın meslek seçimi kategorisinde yer alan stratejilere başvurmayan katılımcıların açık bir birey olmamaları sebeplerden biridir. Katılımcılardan iş görüşmesinden önce görüşmeyi hayal ederek prova yaptıklarını ifade edenlerin yanında ikili cinsiyet sistemine özgü atanmış cinsiyete uygun görünmeye çalışarak olası bir ayrımcılığın üstesinden gelmeye çalıştıklarını ifade edenler bulunmaktadır. Bu stratejilerin yanında algıladıkları sosyal destek de aracı bir rol oynamaktadır. Bu anlamda görüşmenin provasını yapma, ikili cinsiyet kalıplarına uygun görünme ve sosyal destek kodlamaları Chung'un modelinde belirtilen stratejilerden farklıdır.

Modelde belirtilen baş etme stratejilerinden ikincisi iş uyumudur. Bu kategoride bireylerin işe başvurduklarında veya istihdam edildiklerinde kullandıkları çeşitli başa çıkma stratejileri açıklanmaktadır (Chung, 2001). Kimlik yönetimi stratejisi Croteau (1996) tarafından Griffin'in (1992) çalışmasından uyarlanmıştır. Oyunculuk, geçiş, saklanma, dolaylı açılma ve doğrudan açılma olmak üzere beşe ayrılır. Sırasıyla; insanları heteroseksüel olduğuna inandırmak için heteroseksüel ilişkiler geliştirmek, heteroseksüel algılanmak için bilgi üretmek, eşcinsel tanımlanmaktan kaçınmak için bilgileri sansürlemek, yönelimini tanımlamadan diğer bilgileri paylaşmak ve son olarak kendini açıkça tanımlamak şeklindedir. Bu çalışmada katılımcıların oyunculuk ve geçiş stratejilerini kullandıkları bir deneyimleri bulunmamaktadır. Saklanma birçok katılımcının (K4, K5, K6, K11, K12, K13,

K14) kariyer gelişim sürecinde en az bir çalışma ortamında kullandığı stratejilerden biridir. Dolaylı açılma ve doğrudan açılma deneyimleri olan katılımcılar da bulunmaktadır.

Bu araştırmanın katılımcılarının deneyimleri kapsamında doğrudan açılma deneyimi kimlik yönetimi stratejileri içinde en fazla risk unsuru bulunduran strateji olarak yorumlanabilir. Bu noktada iş yaşamında bir defa doğrudan açılma deneyimi olan katılımcılardan birinin ifadesi açıklayıcı olabilir: *"... o yaşadığım süreç birazcık zorlayıcıydı benim için. Hep kendimi saklamam gerekiyor gibi hissediyorum o yüzden, gidip de herkese söyleyemem açıkçası ileride çalışacağım zamanda da. En fazla çok güvendiğim insanlara söyleyebilirim gibi geliyor çünkü şunu biliyorum. Mesela bir erkek olsaydım ve gey olsaydım çok daha zorlanacağını düşünüyorum, zorlandırımdı muhtemelen ya da lezbiyen olsaydım. Biseksüellik bilmiyorum bir çeşit daha rahat saklayabileceğim bir şey sanırım ya da bana öyle hissettiriyor, o yüzden bir tık daha belki o konuda sorun yaşamam. Hiçbir zaman mesela şu ana kadar hiçbir kadınla bir ilişki yaşamadım, hoşlandığım kişiler oldu ama yaşamadım. Erkeklerle ilişkim oldu o da çok yadırganan bir şey değil ama ileride bir kadınla bir ilişkim olursa ve iş yaşamında bu bir şekilde ortaya çıkarsa ne yaparım bilmiyorum şu an için. Benim için çok zor bir durum olur açıkçası, açık bir ortamda çalışmıyorsam. Ama dediğim gibi en zor şey genel olarak, bu benim bir parçam, benimle alakalı bir durum ve bunu saklamak zorunda kalıyorum genel olarak ya da tavırlarımda mesela. Daha rahat davranmak isterken, oradaki kadınlar nasıl davranıyorsa onlar gibi davranmak zorunda kalıyorum; daha kibar, daha kırılğan falan davranmak zorunda kalıyorum. En kötüsü herhalde o."* (K1: 87). Katılımcının ifadesinden anlaşıldığı üzere doğrudan açılma sürecini deneyimlemesi sonucu başka bir çalışma ortamında farklı bir strateji kullanmayı planladığı görülmektedir.

İş uyumu kategorisinde yer alan diğer strateji ayrımcılık yönetimi stratejisidir. İşten ayrılma, ayrımcılığa sessiz kalma, sosyal desteğe başvurma ve ayrımcılıkla yüzleşme olarak pasif olandan aktif olana doğru dörde ayrılır. Bu araştırmada katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma yolları kategorisinde yer alan ifadelerden, belirtilen stratejilerle paralellik gösterenler bulunmaktadır. Bunlardan ilki sosyal desteğe

başvurma stratejisidir. Katılımcıların bazıları karşılaştıkları güçlükler ve engeller karşısında kendi kendilerine destek olduklarını ifade etmekte, bazıları da aile bireyleri, arkadaşları ve ruh sağlığı çalışanları olmak üzere psikososyal destek kaynaklarına başvurumaktadırlar. Şiddet, taciz ve mobbing karşısında sınır koyma stratejisi, modeldeki ayrımcılıkla yüzleşme stratejisi ile örtüşmektedir. Şiddetin devam etmesi ve sınırın aşılması gibi durumlar karşısında işi bırakmak ve iş değişikliği yapmak sıklıkla başvurulan bir başa çıkma yöntemi olarak modeldeki işten ayrılma stratejisiyle örtüşmektedir. Modelden farklı olarak bu çalışmada katılımcıların kullandıkları yöntemler bulunmaktadır. Cinsiyet rolleri stereotiplerine uygun davranmak, bireyin cinsel kimliğine uygun olmayan bir baş etme yöntemi olmasından dolayı rahatsızlık vermesine rağmen pasif bir baş etme yöntemidir. Etkili iletişim kurmak ise görece daha aktif bir baş etme yöntemidir.

### **Uyum Sağlama Davranışları Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması**

Uyum sağlama davranışları boyutu bireylerin kariyer uyum süreçlerinde değişen koşullara uyum sağlamasına hizmet eden kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki yetkinlik, kariyer keşfi ve kariyer planlama gibi davranışlarını ifade eder (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017; Savickas, 2013). Bu araştırmanın bulgularına göre, uyum sağlama davranışları boyutunda iki tema yer almaktadır. Bunlar kariyer planlama ve hazırlık davranışları teması ile kariyer seçeneklerini araştırma davranışları teması olarak ifade edilebilir.

Kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında eğitsel planlar ve hazırlıklar, mesleki planlar ve hazırlıklar, cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar ve hazırlık yapmama-erteleme kategorileri yer almaktadır. Eğitsel planlar ve hazırlıklar kategorisinde katılımcıların hazırlıkları arasında yabancı dil öğrenme veya yabancı dilini geliştirme, sınavlara ve kurslara katılma ile lisansüstü eğitime hazırlık yapma gibi planlarının olduğu görülmektedir. Mesleki planlar ve hazırlıklar kategorisinde staj yapma, mesleki denemeler yapma, mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma ve kendi işini veya çalışma ekibini oluşturma ifadeleri yer almaktadır. Cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar kategorisinde cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama ifadesi yer almaktadır. Bireyler kariyerlerinde yeni bir

uyum sürecinin yaklaşmasının farkındalığı ile değişen koşullara bilgi edinme girişimleri, bilinçli karar verme, mesleki denemeler gibi becerilerle daha etkili bir biçimde uyum sağlayabilirler (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu anlamda LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde eğitsel ve mesleki planlarının ve hazırlıklarının olması kariyerlerindeki zorlukları ele alma becerilerine duydukları güveni gösterebilmektedir (Hirschi, vd., 2015). Bireyin belirli bir kariyerle ilgili görevleri yerine getirme becerisine ilişkin yeterliliği doğrultusunda o kariyer seçeneğini izleme olasılığı o kadar yüksek olacaktır. Kişinin kariyeri ile ilgili bilgi ve becerilerini değerlendirmek, çeşitli mesleklerle ilgili bilgi toplamak, kariyer hedeflerini seçmek, kariyer planları yapmak ve problemlerle karşılaştıkça onları çözmek gibi davranışlar kariyer kararlılığı kapsamında değerlendirilebilir (Russon ve Schmidt, 2014).

Morris'in (2021) cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplar kapsamındaki üniversite öğrencilerinin kariyer keşfetme ve karar verme sürecinde heteroseksüel öğrencilere göre daha fazla zorluk yaşayıp yaşamadıklarını incelediği çalışmasında iki grubun kariyer kararı verme süreci, kariyer kararı verme kaygısı ve kariyer kararlılığı değişkenleri üzerindeki ortalama puanlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Araştırmada Hetherington (1991) tarafından kavramsallaştırılan darboğaz hipotezi dezavantajlı üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları zorlukları ifade etmek için kullanılmıştır. Araştırmada katılımcı olan cinsel yönelim açısından dezavantajlı gruplar kapsamındaki öğrencilerin kariyer gelişimlerinde cinsel kimlik gelişimlerine dayalı zorluklarla ne ölçüde karşılaştıkları belirsizdir. Aynı şekilde cinsel kimlik gelişiminin kariyer keşfi ve karar vermede bu tür zorluklara ne kadar katkıda bulunabileceği de açık değildir. Araştırma bulgularında her iki grup için değişkenler arasında anlamlı bir fark olmamasından yola çıkarak cinsel kimlik gelişiminin bir zamanlar varsayıldığı gibi kariyer gelişimi için bir darboğaz olmayabileceği ifade edilmiştir. Bu araştırmanın bulgularında ise katılımcıların eğitsel, mesleki ve cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıkları yer almaktadır. Hazırlık yapmama-erteleme kategorisinde yer alan katılımcı ifadeleri olmakla birlikte herhangi bir kategori kapsamında hazırlık veya planı olmayan katılımcıların da olduğu görülmektedir. Bu



araştırmada Morris'in (2021) çalışmasından farklı olarak katılımcıların kariyer gelişimlerinde cinsel kimlik gelişimlerine dayalı güçlükler kısmen açıklanabilir. Buna karşın kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında herhangi bir hazırlığı veya planı olmayan katılımcıların kariyer ihtiyaçlarını incelemek anlamlı olabilir.

Bu araştırmada kariyer seçeneklerini araştırma davranışları temasında iş arama davranışları kategorisi yer almaktadır. Katılımcıların iş arama davranışları incelendiğinde kişisel olarak iş başvurusu yapan, doğrudan iş yerinden teklif alan, online platformlar aracılığıyla yapılan duyuruları değerlendirerek iş başvurusunda bulunan ve bir başkasının yönlendirmesi, referans olması aracılığıyla iş başvurusunda bulunan katılımcıların olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş arama davranışları kariyer ihtiyaçları bağlamında açıklanabileceği gibi kariyer kararlılığı kapsamında da açıklanabilir. Lyons, Brenner ve Lipman (2010) kariyer gelişimi ile cinsel kimlik gelişiminin çatışmasını araştırdıkları çalışmalarında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının kavramsal değişkenlerinin bu kalıplara dayalı olarak nasıl değişebildiklerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini lezbiyen, gey ve biseksüel toplam 127 genç yetişkin olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın bulgularında cinsel kimlik gelişimi ile kariyer gelişimi arasında yaşanan çatışma açısından farklılık gösteren üç grup belirlenmiştir. Gruplardan ilki kariyer çatışması yaşayanlar, ikincisi cinsel kimlik çatışması yaşayanlar, üçüncüsü iki alan arasında düşük düzeyde çatışma yaşayanlar olarak gösterilmiştir. Gruplar arasında kariyer kararı verme destekleri, kariyer kararı verme engelleri ve kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde farklılıklar bulunmuştur.

Kariyer çatışması grubunda olan kişiler kariyerleriyle ilgili görevlerin cinsel kimliklerini keşfetmek için çok az zaman bıraktığını, cinsel kimlik çatışması grubunda olanlar cinsel kimliklerini keşfetmenin kariyer gelişimlerini kesintiye uğrattığını belirtmişlerdir. Üçüncü grupta olanlar her iki alanda da düşük düzeyde çatışma yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bulgular incelendiğinde kariyer gelişiminde ve cinsel kimlik gelişiminde aynı anda çatışma yaşayan bir grup oluşmamıştır. Bu durumda bazı bireyler için kariyer gelişiminin bazı bireyler için ise cinsel kimlik gelişiminin öncelikli olabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte üçüncü grupta yer alanlar, kariyer çatışması ve cinsel kimlik çatışması

grubunda yer alan kişilere göre daha fazla kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer desteği bildirmişlerdir. Bu sonuçlardan yola çıkarak kariyer gelişimini olumlu bir cinsel kimlik geliştirmekten daha çok önemseyen LGB genç yetişkinler için yetkinlik inançları ve algıladıkları desteğin eksikliğinden söz edilebileceği belirtilmiştir. Ek olarak üçüncü grupta yer alan kişiler cinsel kimlik çatışması yaşayanlara göre daha az engel bildirmişlerdir. Bu bulgudan hareketle engellerin algılanmasının bazı kişileri, cinsel kimlik gelişimine kariyerinden daha çok değer verme stratejisini benimsemeye götürebileceği ifade edilmiştir (Lyons, Brenner ve Lipman, 2010).

Bu araştırmanın katılımcılarının uyum sağlama davranışları boyutunda kariyer planlama ve hazırlık davranışları ile kariyer seçeneklerini araştırma davranışları değerlendirildiğinde bu araştırmada herhangi bir kategoride planı veya hazırlığı olmayan katılımcılar kariyer ihtiyaçlarında sosyalleşme ihtiyaçlarının olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, yukarıda bulguları verilen araştırmanın ilk grubunda yer alan kariyer çatışması yaşayan kişilerin destek algılarının eksikliği ile örtüşmektedir. Buradan hareketle LGBT+ bireylerin algıladıkları engeller veya destek mekanizmalarının kariyer kararlılığında etkili olabileceği söylenebilir.

### **Uyuma Yönelik Sonuçlar Boyutuna İlişkin Bulguların Tartışılması**

Uyuma yönelik sonuçlar boyutu uyum sağlama davranışlarının kariyer bağlılığı, istihdam edilme, kariyer ya da okul doyumu, iş başarısı, gelir, terfi alma gibi olumlu sonuçlarını ya da bunlardaki düşüklük, işi bırakma niyeti, kariyer stresi, iş stresi, negatif duygulanım gibi olumsuz sonuçlarını ifade etmektedir (Hirschi, vd., 2015; Rudolph, vd., 2017; Savickas, 2013). Bu araştırmanın bulgularına göre bu boyutta çalışma yaşamında olumlu deneyimler ve çalışma yaşamında olumsuz deneyimler temaları bulunmaktadır.

Çalışma yaşamında olumlu deneyimler temasında LGBT+ bireylerin kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, maddi doyum sağlama/gelir, aidiyet ve komünite ile bağlantı kurma deneyimlerine dair kodlamalar yer almaktadır. Herhangi bir çalışma deneyiminde açık kimlikli olan katılımcı ifadelerine de bu temada yer verilmiştir. LGBT+ bireylerin olumlu

deneyimlerine ilişkin kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık kodlamalarında katılımcıların yönelimlerinin gizli olmasının, kullandıkları başa çıkma mekanizmalarının işlevsel olmasının veya çalıştıkları kurumun LGBT+ destekleyici tutumunun olmasının etkili olduğu söylenebilir. Bu anlamda kariyerlerine ve çalıştıkları kuruma, sektöre aidiyet duymaları anlaşılabilir.

Troiden'in (1989) eşcinsel kimlik gelişimi modeline göre bu araştırmada katılımcıların yaş aralığı üçüncü aşama olan kimlik varsayımı aşamasına karşılık gelmektedir. İlk iki aşamaya kıyasla bu aşama bireylerin daha az sosyal izole oldukları, eşcinsel kimliği kabul etme ve eşcinsel kültürü keşfetme deneyimlerinin olduğu bir aşamadır. Sonraki aşama olan bağlılık aşamasında lezbiyen, gey ve biseksüel bireylerin ebeveynleri ve çalışma ortamındaki kişilerden ziyade kardeşlerine veya yakın heteroseksüel arkadaşlarına açılma ihtimallerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmanın bulgularında benzer ifadeler yer almaktadır. Tümüyle açık olan katılımcılar dışında açılma sürecini deneyimlemiş olan kişilerin yakın arkadaşlarını tercih ettikleri görülmektedir. Buna karşın çalışma arkadaşlarından biriyle yönelimini paylaşan bir katılımcı olumsuz bir tutumla karşılaşmadığını ancak sonrasında pişmanlık duyduğunu ve başka bir çalışma ortamında açılmayı düşünmediğini ifade etmiştir. Açılma deneyiminin nasıl karşılandığı bireyin çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir. Olumlu bir tutumla karşılaşan birey kendini ait hissettiği ve desteklendiği bir çalışma ortamında bulunmanın aidiyetini hissederken olumsuz tutumlarla karşılaşan bireyler ise bağlılık, aidiyet, mesleki doyum hissetmekte zorlanmaktadırlar.

Uyuma yönelik sonuçlar boyutunda yer alan bulgular incelendiğinde çalışma yaşamında olumsuz deneyimlerin çalışma yaşamında olumlu deneyimlerden daha sık vurgulandığı görülmektedir. LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinde, iş arama süreçlerinde ve çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler ve engeller göz önünde bulundurulduğunda bu oran anlaşılabilir. İş yerinde ayrımcılık, damgalanma beklentileri, içselleştirilmiş heteroseksizm ve kimlik yönetimi stratejileri azınlık stres faktörleri olarak betimlenmiştir. Azınlık stresörleri, daha fazla sıkıntı ve daha düşük iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Velez,

Moradi ve Brewster, 2013). Kişinin kariyer gelişiminde çok yönlü stresle başa çıkma süreci iş tatminini doğrudan etkilemektedir (Driscoll, Kelley ve Fassinger, 1996). Ötekileştirilmiş ve dezavantajlı bir grubun parçası olmanın iş tatminini, kariyer başarısını ve iş yeri üretkenliğini engelleyebileceği ifade edilmiştir (Yoder ve Mattheis, 2015). Buna karşın LGBT destekleyici politikaları olan çalışma ortamlarının iş tatmini ve bağlılığı artırmakla kalmayıp LGBT karşıtı ayrımcılığı azalttığı ifade edilebilir. LGBT üniversite öğrencilerinin hem kariyer gelişimi hem de üniversiteye uyum konusunda yaşadıkları zorluklar, karşılaştıkları olumsuz tutumlar ve ayrımcılık deneyimlerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu anlamda sosyal destek, algılanan ayrımcılığın olumsuz etkilerine karşı tampon görevi görmekte, kariyer gelişimi ve üniversiteye uyum açısından önemli bir rol oynamaktadır (Schmidt, Miles ve Welsh, 2011). Buradan hareketle LGBT+ bireylerin istihdamında ayrımcılık karşıtı politikaların, LGBT+ bireylerin iletişim ve etkileşim halinde olmalarına olanak sağlayacak güçlendirici bağlantıların olmasının önemi anlaşılmaktadır.

Çalışma yaşamında olumsuz deneyimler temasında LGBT+ bireylerin iş yerinde kimliklerinin gizli olması, iş stresi/kariyer stresi ve negatif duygulanıma dair deneyimleri yer almaktadır. Maruz kaldıkları doğrudan ve dolaylı ayrımcılık deneyimleri, mobbing, fiziksel ve psikolojik şiddet gibi faktörlerin kariyer stresine ve negatif duygulanıma neden olduğu söylenebilir. İş yerinde kimliğin gizli olması bireyin cinsel kimliğini veya yönelimini kariyer gelişimiyle bütünleştirememesi bakımından olumsuz deneyimler temasında yer almaktadır. Buna karşın iş yerinde açık kimlikli olup ayrımcılığa maruz kalan bireyler olduğu gibi, iş yerinde kimliği gizli olup bundan dolayı herhangi bir ayrımcılık deneyimi olmayan katılımcıların da olduğu söylenebilir. Driscoll, Kelley ve Fassinger (1996) çalışma ortamında lezbiyen kimliği açık olan kadınların iş yerinde daha memnun olduklarını ifade etmektedir. Kimliğin açık olmasının ve bunun ardından gelen bütünlük duygusunun iş tatminine katkıda bulunduğunu ve meslektaşlar arası veya kurumsal homofobinin etkisini tamponladığını açıklamaktadırlar. Bunun aksine Degges-White ve Shoffner (2002) kariyer tatmininin, bireyin çalışma ortamındaki iş rolleriyle ilgili tutum ve duygularını içerdiğini ifade etmektedirler. Lezbiyenler için kariyer memnuniyetini engelleyen faktörlerden birinin

yönelimlerine dayalı yaptırım ve ayrımcılık olduğunu açıklamaktadırlar. Çalışma yaşamında adil bir ücret, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler ve ilerleme fırsatlarının, iş yerinde açık olan lezbiyenler için tatminsiz kalabilecek ihtiyaçlardan olduğunu ifade etmektedirler. Açılma kararının verilmesinin kariyerle ilgili bir ihtiyacı değil kişisel bir ihtiyacı karşılayabileceği, başkalarıyla ilişkileri olumsuz etkileyebileceği gibi ayrımcılık olasılığını da davet edebileceği açıklanmaktadır. Bu durumda kişi iş yerinde aidiyet duygusunu hissetmeyebilir, dolayısıyla birey-çevre ilişkisi riske atılmış olabilir.

Bu araştırmada iş yerinde kimliği açık olan bireylerin açılma süreçlerine ilişkin ihtiyaçlarına yönelik bir değerlendirme yapılmamıştır. Buna karşın açılma deneyiminin olumsuz sonuçlarını ifade eden katılımcılardan birinin (K9) deneyimi bu noktada açıklayıcı olabilir: “... ben tamamıyla açık bir bireyim. Bir iş yerine girdiğimde zaten belli ediyorum da -her yerimde gökkuşağı var- söylüyorum da. Onların fikirlerini de anlamaya çalışıyorum, bu konuda yargılayıcı insanlarsa onlarla çalışmak istemem çünkü. Ama yok yargılamam diyenin bile tavrı bana değişiyor. Mesela normal bir zamanda karşılaştığımızda benimle gayet profesyonel bir şekilde konuşurken sonradan bunu öğrendikten sonra tamamıyla tavrı değişiyor. Benimle açıkçası münasebetsizce konuşmaya başlıyor, cinsel konuları çok rahat konuşmaya başlıyor, bilmiyorum ne kadar açık anlatabilirim bunu. Çok açık cinsel sorular sormaya başlıyor, en basitinden nasıl kadınla ilişkiye giriyorsun diye. Bu bana bir iş yerinde sorulması gereken bir soru değil, iş yerinde konuşmam gereken bir soru değil. Normalde ben bunu açıklamak zorunda da değilim aslında. Baktığımda benim yönelimim umurunda olmamalı ama Türkiye’de, ben burada yaşayabileceğim şeyleri bildiğim için baştan söylüyorum, sonradan sıkıntı yaşamayalım. Sonradan dönüp de bana sen böyleymişsin deme. Evet ben böyleyim. Ama bundan dolayı açıklıyorum ve tek konumuz sanki o oluyor. Sanki benim kimliğimin tek parçası benim yönelimim oluyor. Ben bundan çok daha fazlasıyım, bu benimle ilgili bir bilgi. Bundan çok daha fazlasıyım. Bana bir iş yerinde sorulması gereken sorular cinsel sorular değil, hayatımda bir kadının olup olmaması değil, nasıl ilişkiye girip girmediğim değil ama bunlar soruluyor.” (K9: 75). Katılımcının ifadesinden anlaşıldığı üzere işverenlerin ve çalışma arkadaşlarının tutumlarını anlamak ve

değerlendirmek açılma sürecindeki ihtiyaçlardan biri olabilmektedir. Kimliğini açık yaşamak her bireyin hakkıdır. Buna karşın açılma deneyiminin paylaşıldığı kişilerin tutumları veya davranışları öngörülemez olabilmektedir. Ayrımcılığın yanında taciz, psikolojik ve fiziksel şiddet, mobbing gibi durumlara yol açabilmekte dolayısıyla kimliğini paylaşan kişinin çalışma kararını doğrudan etkileyen bir yaşantıya dönüşebilmektedir. Bunların sonucu olarak da kişinin çalışma ortamına aidiyetini olumsuz etkilemekte ve işten ayrılmasına neden olabilmektedir.

Kaos GL (2022c) tarafından Türkiye’de kamu çalışanı lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların durumu raporunda bireylerin çalıştıkları kurumda ayrımcılığa maruz kalmaları ile iş verimi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların yaklaşık beşte biri ayrımcılıktan etkilenmediğini ifade ederken, yaklaşık yarısı ayrımcılık ifade eden söylem ve tutumlardan dolayı iş verimliliklerinin ve iş doyumlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. Raporda ifade edildiği gibi çalışma saatlerinin günün ne kadarını kapladığı düşünüldüğünde LGBT+ bireylerin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerini gizlemek zorunda kalmaları hayatlarının büyük bir bölümünü baskı ve zorlanmayla geçirmelerine yol açmaktadır. Bu araştırmada katılımcıların ifadelerinin raporda belirtilen ifadelere benzer olduğu görülmektedir. Kişinin çalışma yaşamında karşılaştığı homofobik tutumların iş doyumunu, yaşam doyumunu, iş verimliliğini ve kariyer başarısını olumsuz bir şekilde etkilediği açıkça görülmektedir. Bu araştırmanın bulgularının dezavantajlı bir grup olan LGBT+ popülasyonunun istihdamında ne tür ayrımcılık karşıtı önlemlerin alınabileceği, LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer gelişim süreçlerinde ihtiyaç duydukları hangi mekanizmalarının uygulanabileceği konularında temel oluşturacak bilgiler sunduğu ifade edilebilir.

### **Araştırmanın Sonuçları**

Bu araştırmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerine ilişkin yaşantılarının derinlemesine bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınarak Kariyer Uyumu Modelinin dört aşaması korunmuş ve bu doğrultuda bulgular uyuma

yönelik hazırbulunuşluk, uyumluluk kaynakları (kariyer uyum yetenekleri), uyum sağlama davranışları ve uyuma yönelik sonuçlar olmak üzere dört boyutta açıklanmıştır. Her boyuta ilişkin bulgular literatür kapsamında tartışılmıştır.

Kariyer Uyumu Modelinin ilk boyutu uyuma yönelik hazırbulunuşluk boyutudur. Bu boyutta proaktif beceriler ve sosyal duygusal öğrenme becerileri kategorileri yer almaktadır. Proaktif beceriler kategorisinde fırsatlara açık olma ve değerlendirme, sosyal ağ oluşturma ve öğrenmeye açık olma kodları yer almaktadır. Proaktif beceriler bireyin içinde bulunduğu koşulları analiz edip değerlendirerek geleceğe yatırım yapmasına olanak sağlamaktadır. Sosyal duygusal öğrenme becerileri kategorisinde iletişim becerileri, takım çalışmasına katılma ve diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma kodları yer almaktadır. Sosyal duygusal öğrenme becerileri kişinin kendini ve başkalarını önemsemesini ve karmaşık yaşam görevlerini yönetebilmesini mümkün kılmaktadır. Proaktif beceriler ve sosyal duygusal öğrenme becerilerinin LGBT+ bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükleri yönetebilmelerine hazırbulunuşluklarını artırdığı söylenebilir.

Kariyer Uyumu Modelinin ikinci boyutu uyumluluk kaynakları olarak kavramsallaştırılan kariyer uyum yetenekleridir. Uyumluluk kaynakları ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. İlgi, uyumluluk kaynaklarının ilk alt boyutudur. Bu boyutta geleceğe yönelme teması yer almaktadır. Geleceğe yönelme temasında yer alan kategorilerden biri yakın hedeflerdir. Yakın hedefler kategorisinde LGBT+ bireylerin merkezi sınavlara hazırlanma ve bulunduğu eğitim kademesini tamamlama hedeflerinin olduğu söylenebilir. Geleceğe yönelme temasında yer alan diğer kategori uzak hedefler kategorisidir. Bu kategoride LGBT+ bireylerin yurt dışında çalışma, mesleğini sürdürmeye devam etme ve iş, pozisyon veya sektör değişikliği yapma hedefleri doğrultusunda ifadeleri yer almaktadır. Katılımcıların ifadelerinden kariyer hedeflerinin bir amaç doğrultusunda oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

Uyumluluk kaynaklarının ikinci alt boyutu kontroldür. Kontrol alt boyutunda kariyer karar süreci ve kariyer kararı verme stili olmak üzere iki tema yer almaktadır. Kariyer karar süreci temasında yer alan kategorilerden ilki kişisel faktörlerdir. LGBT+ bireylerin kariyer

kararı vermelerinde etkili olan kişisel faktörlerin mesleki doyum sağlama ve ilgi alanlarını göz önünde bulundurmaları olduğu söylenebilir. Bu temada yer alan ikinci kategori iş yaşamına yönelik faktörler kategorisidir. İş verenlerin tutumlarını değerlendirme, işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme ve istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma gibi faktörler kariyer karar süreçlerinde etkili olmaktadır. Bu temada üçüncü kategori olan toplumsal faktörler kategorisinde katılımcıların toplumsal cinsiyet faktörlerini ve ülkenin ekonomik siyasi durumunu göz önünde bulundurdıkları ifade edilebilir. Bu temanın son kategorisi olan sosyal destek kategorisinde katılımcıların karar verme süreçlerinde kararlarını destekleyen veya yönlendirmede bulunan bireysel ve kurumsal kaynaklarının olduğu gibi herhangi bir sosyal destek kaynağı olmadığını ifade eden katılımcıların da olduğu görülmektedir. Sosyal desteğin kariyer kararı vermelerinde destekleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Kontrol alt boyutunda yer alan ikinci tema kariyer kararı verme stili temasıdır. Bu temada yer alan kategorilerden ilki rasyonel karar vermedir. Rasyonel karar verme kategorisinde katılımcıların kendilerine bir kariyer hedefi belirledikleri, hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak karar verme basamaklarını uyguladıkları ve verdikleri karar doğrultusunda seçimlerinin sonuçlarına dair sorumluluk aldıkları görülmektedir. Bu temada yer alan diğer kategori kariyer kararsızlığı kategorisidir. Kariyer kararsızlığı kişinin karar verme sürecini erteleyerek ve spontan bir şekilde hareket ederek kendiliğinden gelişen durumu kabul etmesi sürecini ifade etmektedir. Dolayısıyla kişinin kariyer kararı vermesindeki hakimiyetinin oldukça az olduğu bir durumu betimlemektedir.

Uyumluluk kaynaklarının üçüncü alt boyutu meraktır. Merak alt boyutunda kariyer seçeneklerini keşfetme ve kendini keşfetme temaları yer almaktadır. Kariyer seçeneklerini keşfetme temasında yer alan kategorilerden biri kariyer seçeneklerini keşfetme yollarıdır. Katılımcıların ilgi alanları doğrultusunda takip ettikleri kişi ve kuruluşları araştırmaları ve gözlem yapmaları ile çeşitli sosyal medya platformları aracılığıyla profesyonel ağ oluşturma gibi stratejiler aracılığıyla kariyer seçeneklerini keşfetmeye çalıştıkları ifade edilmektedir. Bu temada yer alan diğer kategori kariyer alternatifleridir. Katılımcıların staj deneyimleri ile



bağlantılı olan, geçmiş çalışma deneyimleri ile bağlantılı olan ve ön lisans veya lisans eğitimleri ile bağlantılı olan seçenekler aracılığıyla kariyer alternatifleri belirledikleri görülmektedir. Çalışabileceği alanları ve meslekleri keşfeden katılımcıların yanında seçenekleri araştırmayan katılımcıların da olduğu görülmektedir. Kariyer seçeneklerini keşfetmek için araştırma yapmayan katılımcıların yeterli fırsatın olmadığına dair algılarının olduğu ifade edilebilir. Seçenekleri araştıran ve keşfeden katılımcıların ise daha gerçekçi ve nesnel bir tutumla hareket ettikleri söylenebilir.

Merak alt boyutunda yer alan ikinci tema kendini keşfetme temasıdır. Kendini keşfetme temasında yer alan kategorilerden biri mesleki ihtiyaçlar kategorisidir. Katılımcıların güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamında bulunma ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir. Bu ihtiyacın geçmiş çalışma deneyimlerinde karşılaştıkları güçlüklerle bağlı olduğu söylenebilir. Mesleki gelişim ihtiyacı da bu kategoride yer almaktadır. Katılımcıların öğrendikleri teorik bilgileri uygulama noktasında süpervizyon, kurslar, uygulamaları dersler gibi pratik süreçlere ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir. Bu temada yer alan diğer kategori kişisel ihtiyaçlar kategorisidir. Bu kategoride sosyalleşme ve ekonomik bağımsızlık ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları veya çalışmayı planladıkları bir işin gelirin yeterli olup olmadığına önem verdikleri görülmektedir. Sosyalleşme ihtiyacının komünite ile bağlantı kurmak ve LGBT+ alt kültürünü keşfetmeye yönelik olduğu söylenebilir. Bu temada yer alan son kategori kariyer değerleri kategorisidir. Kariyer değerleri her birey için birbirinden farklı olabilir, bütünsel olarak bakıldığında kariyer kararı verme süreçlerinde etkili olan faktörlerle uyumlu olacak şekilde maddi doyum, bunun yanında terfi alabilme, iş yerine aidiyet, bağımsız çalışabilme gibi kariyer değerlerinin olduğu görülmektedir.

Uyumluluk kaynaklarının dördüncü ve son alt boyutu güvendir. Güven alt boyutunda toplamda beş tema yer almaktadır. Bu temalardan ilki LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki engellerdir. Kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları engeller kategorisinde bireysel engeller, eğitsel ve mesleki engeller, çevresel ve bağlamsal engeller ile cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller kategorileri yer almaktadır. Bireysel engeller

kategorisinde düşük yetkinlik beklentisi, motivasyon eksikliği gibi durumların yanında sağlık problemlerinin olduğu görülmektedir. Düşük yetkinlik beklentisi, motivasyon eksikliği ve sağlık problemleri birbirinin nedeni veya sonucu olabilir ve birbirini etkilemektedir. Mesleki engeller kategorisinde yetersiz mesleki donanım ve istikrarsız eğitim hayatı kodları yer almaktadır. Eğitim yaşamına devam etmede süreklilik gösteremeyen katılımcıların bu durumun yarattığı güçlüklerle ilişkin ifadelerinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde mesleki olarak yeterli donanıma sahip olmadan çalışmanın dezavantajları olabilmektedir. Çevresel ve bağlamsal engeller kategorisinde ailenin istek ve beklentilerinin kişinin kendi hedefleriyle örtüşmemesi, pandemi döneminde karşılaşılan bireysel ve kurumsal faktörler, maddi engeller, şehir değişikliği, taşınma gibi durumların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte aile bireylerinden, eğitim yaşamında ve çalışma yaşamındaki kişilerden bekledikleri düzeyde destek göremeyen kişiler için yetersiz psikososyal destek kaynakları da engellerden biri olarak belirtilmiştir. Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller kategorisinde katılımcıların LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller açıklanmıştır. Bireylerin yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri fark etmeksizin ayrıştırıcı ve ötekileştirici tutumlara maruz kaldıkları görülmektedir.

Güven alt boyutunda yer alan ikinci tema iş arama sürecinde karşılaşılan engeller temasıdır. Bu temada iş yaşamına yönelik engeller ve heteronormatif engeller kategorileri yer almaktadır. İş yaşamına yönelik engeller kategorisinde katılımcıların yabancı dil bilme koşulu, işverenlerin çalışan adaylarından gerçekçi olmayan beklentilerinin olması, üniversite mezunu öğrenci sayısı ile orantısız iş ve staj ilanının olması gibi güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir. Heteronormatif engeller kategorisindeki engellerin, iş ilanlarının ikili cinsiyet sistemine özgü olması ve kişiye cinsiyet atanması biçimde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla LGBT+ bireylerin istihdam edilebilir olmadan önce de çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir. Güven alt boyutunda yer alan üçüncü tema iş arama sürecinde karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmadır. Bu temada bulunan iş arama sürecinde karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma kategorisinde katılımcıların başvurdukları çeşitli stratejiler ele alınmıştır. Bu stratejilerin farkı iş alanlarını araştırmaya olanak tanıyacak

şekilde fırsatları araştırma ve değerlendirme, iş görüşmesi öncesinde mülakat sürecini hayal ederek provasını yapma, atanmış cinsiyet rollerine uygun olacak şekilde fiziksel görünümünü değiştirme ve sosyal destek aracılığıyla güçlüklerle başa çıkma olduğu ifade edilebilir.

Güven alt boyutunda yer alan dördüncü tema çalışma yaşamında karşılaşılan engeller temasıdır. Bu temada psikososyal engeller, yaptıkları işe özgü engeller ve mobbinge maruz kalma kategorileri yer almaktadır. Psikososyal engeller kategorisinde alt üst ilişkisi kapsamında işverenlerin tutumları, çalışanlarla yaşanan iletişim problemleri, kişiye atanan cinsiyet kimliği üstünden rol beklentileri gibi güçlükler ifade edilmiştir. Yaptıkları işe özgü engeller kategorisinde sigortasız çalışma ve çalıştırılma, işin çalışma saatleri açısından uzun, içerik olarak yoğun olmasıyla birlikte ücretin yapılan işle orantısız olması, aynı kurumda kişinin birden fazla ve kendisiyle ilgili olmayan görevlerle ilgilenmesinin beklenmesi, işin kısa süreli veya geçici bir iş olması şeklindeki engeller de katılımcıların karşılaştıkları güçlükler kapsamındadır. Mobbinge maruz kalma kategorisinde öne çıkan ifadeler fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma, tacize uğrama şeklinde ifade edilebilir. Güven alt boyutunda yer alan beşinci tema çalışma yaşamında karşılaşılan güçlüklerle başa çıkma temasıdır. Bu temada katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkma yolları kategorisine yer verilmiştir. Çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle baş etmede katılımcıların etkili iletişim kurma yöntemlerini kullandıkları, gereken yerde ve zamanda özel alanlarına sınır koydukları, kendilerinden beklenen cinsiyet rollerine uygun davranmaya çalıştıkları ve eğer problem çözümlenmeyecek kadar büyükse ve kontrol edilebilecek noktayı aşmışsa işi bıraktıkları görülmektedir. İş arama sürecinde olduğu gibi çalışma yaşamında da güçlüklerle baş etmelerinde algıladıkları sosyal destek önemli olmaktadır.

Kariyer Uyumu Modelinin üçüncü boyutu uyum sağlama davranışları boyutudur. Bu boyutta kariyer planlama ve hazırlık davranışları ile kariyer seçeneklerini araştırma davranışları olmak üzere iki tema yer almaktadır. Kariyer planlama ve hazırlık davranışları temasında eğitsel planlar ve hazırlıklar, mesleki planlar ve hazırlıklar, cinsiyet kimliği ve

uyum süreci ile ilgili hazırlıklar ve hazırlık yapmama-erteleme kategorileri yer almaktadır. Eğitsel planlar ve hazırlıklar kategorisinde katılımcıların yabancı dil öğrenme, sınavlara ve kurslara katılma ve lisansüstü eğitime hazırlık yapma gibi kariyer planlarının olduğu görülmektedir. Mesleki planlar ve hazırlıklar kategorisinde staj yapma, mesleki denemeler yapma, mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma, kendi işini ve çalışma ekibini oluşturma gibi plan ve hazırlıklarının olduğu görülmektedir. Cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar kategorisinde iki katılımcının ifadeleri doğrultusunda yer alan cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama sürecinden bahsedilebilir. Hazırlık yapmama-erteleme kategorisinde geleceğe dönük kısa veya uzun vadeli herhangi bir planlama veya hazırlığının olmadığını ifade eden katılımcıların olduğu görülmektedir.

Uyum sağlama davranışları boyutunda yer alan ikinci tema kariyer seçeneklerini araştırma davranışlarıdır. Bu temada yalnızca iş arama davranışları kategorisi yer almaktadır. Katılımcıların kendilerine uygun alternatifler için çeşitli iş arama davranışlarının olduğu ifade edilebilir. Bunlar kişisel olarak iş arama ve işe başvurma, iş yerinden gelen teklifi değerlendirme biçiminde olabilir. Bununla birlikte kişi veya kurumların yönlendirmesi veya referans olması aracılığıyla iş başvurusu yapma ve online platformlarda yapılan duyuruları değerlendirerek işe başvurma biçiminde de olabilmektedir.

Kariyer Uyumu Modelinin dördüncü ve son boyutu uyuma yönelik sonuçlar boyutudur. Bu boyutta çalışma yaşamında olumlu deneyimler ve çalışma yaşamında olumsuz deneyimler olmak üzere iki tema yer almaktadır. Çalışma yaşamında olumlu deneyimler temasında aidiyet, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, maddi doyum sağlama/gelir, komünite ile bağlantı kurma ifadeleri yer almaktadır. Kimliği açık olan katılımcıların iş yaşamında arkadaşları tarafından kabul edilmesi de olumlu deneyimler kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamında olumsuz deneyimler temasında ise negatif duygulanım ve iş stresi/kariyer stresi ifadeleri yer almaktadır. İş arama sürecinde, çalışma yaşamında ve genel olarak kariyer gelişimlerinde doğrudan ve dolaylı biçimde ayrımcılığa maruz kalma deneyimleri olan katılımcıların iş verimliliği, iş doyumunu, kariyerine ve çalıştığı sektöre aidiyet duyması gibi yaşantıları deneyimlemesini beklenememektedir.

Bununla birlikte iş yerinde kimliğin gizli olması kişiyi ayrımcılıktan koruyan bir durum olabilirken, benliğinin bir parçasını gizlemekten dolayı içsel çatışmaya neden olabilmektedir.

## Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularından yola çıkarak araştırmacılara, LGBT+ bireylere yönelik çalışmalar yapmayı planlayan uygulayıcılara ve politika yapıcılara ilişkin öneriler sunulmaktadır.

### Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Psikolojik danışma alanında dezavantajlı gruplara yönelik çalışmaların sınırlılığı LGBT+ bireyleri de kapsamaktadır. LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerinin incelendiği çalışmalar çoğunlukla istihdam edilebilirlikleri, iş yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılık ve heteroseksist bağlamlarda toplumun ön yargı ve baskısı çerçevesinde şekillenmektedir. Bu çalışmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri kapsamında kariyer gelişimleri incelenmiştir. LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde öne çıkan ihtiyaçlarının kariyer kararı vermede ve kariyer seçeneklerini keşfetmede olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda LGBT+ bireylerin kariyer kararı verme süreçlerinin ve kariyer seçeneklerini keşfetme süreçlerinin derinlemesine incelenmesi, kariyer ihtiyaçlarını anlama ve gerekli müdahalelerin planlanması açısından önerilebilir.
- Bu çalışmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde öne çıkan durumlardan biri iş arama sürecinde istihdam edilebilir olmadan önce karşılaştıkları güçlüklerdir. Bu noktada bireylerin iş dünyasındaki değişiklikleri anlamaları ve yönetebilmeleri, bunun yanında cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsel yönelimleri kapsamında engellendikleri süreçleri yönetebilmelerinin araştırılması güçlendirici mekanizmaların anlaşılması açısından önerilebilir.
- Bu çalışmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerden biri çalışma yaşamında karşılaştıkları engeller ve algıladıkları güçlüklerdir. Bu engeller ve güçlüklerle etkili başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi kişinin kariyer doyumu ve

yaşam doyumu açısından önemlidir. Bu noktada LGBT+ bireylerin istihdamda maruz kaldıkları doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tutum, söylem ve ifadelerine yönelik başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi ve geliştirilen stratejilerin uygulanarak etkililiğinin denenmesi önerilebilir.

- LGBT+ bireyler kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili engellerin yanında toplumun baskısı, görmezden gelmesi ve ayrımcılığı ile de baş etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu araştırmanın bulgularında yer alan katılımcı ifadelerinde iş arama sürecindeki ve çalışma yaşamındaki olası ve gerçek engellerle baş etme mekanizmalarında atanmış cinsiyete uygun davranma, cinsiyet rol beklentilerine uyma davranışların olduğu görülmektedir. LGBT+ bireylerin ayrımcılık ve ötekileştirilme kaygısıyla kimliklerini açık biçimde yaşayamamaları içselleştirilmiş homofobinin etkisiyle oluşabilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurularak LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde içselleştirilmiş homofobinin etkisi incelenebilir.
- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri incelendiğinde kariyer gelişimlerinde bireysel faktörlerin yanı sıra çevresel ve bağlamsal faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmacıların LGBT+ bireylerin kariyer gelişim süreçlerine yönelik araştırmaları bireysel ve çevresel faktörler ile cinsel kimlik gelişimleri bağlamında planlamaları önerilebilir.
- Bu araştırmanın katılımcılarına ulaşma sürecinde araştırmacının bireysel olarak ulaştığı kişilerin yanında katılımcılara çoğunlukla kartopu örnekleme ile ulaşılmıştır. Heteronormatif bir toplumda baskı ve ayrımcılığa, nefret ve ön yargıya maruz kalan bireylerin araştırma süreçlerinde yer almaları özveri gerektiren bir durum olmakla birlikte katılımcıların çeşitli korku ve endişeleri olabilir. Bu anlamda görüşme yoluyla veri toplanan araştırmalarda katılımcıların kendilerini ifade etme noktasında kendilerine güvenen, karşılaştıkları güçlükler için bir dereceye kadar baş etme mekanizmaları olan bireyler oldukları varsayımından hareketle özellikle kırsal kesimlerde bulunan, üniversite ve kampüs dışından bireylere ulaşılarak kariyer gelişim süreçlerindeki eşsiz deneyimleri araştırılabilir.

- LGBT+ bireyleri kapsayan çalışmalarda araştırmacıların araştırma süreci boyunca kendi rollerinin, ön yargılarının, kalıp yargılarının, duygu ve düşüncelerinin, tutumlarının farkında olmaları ve katılımcılarla ilişkileri oldukça önemlidir. LGBT+ bireylere yönelik çalışmaların sosyal adalet ve hak savunuculuğu kapsamında dezavantajlı bir grubun ihtiyaçlarına yönelik olarak planlanması, katılımcıların isteklerine, beklentilerine, duygu ve düşüncelerine, korkularına ve endişelerine önem verilmesi ve tüm bu sürecin araştırmacının sorumluluğunda olduğunun bilinciyle hareket edilmesi önerilebilir.
- Bu araştırmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyum Modeli çerçevesinde incelenmiştir. Gelecekte LGBT+ bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamaya dayalı yapılacak olan çalışmalarda farklı kuramsal temellerin ve modellerin araştırılması LGBT+ bireyler için gereken destek ve müdahaleler için aydınlatıcı olabilir.
- Kariyer psikolojik danışması alanında bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engeller, destekler ve tutumlara yönelik ölçekler geliştirilebildiği gibi ölçek uyarlama çalışmaları da yapılmaktadır. Buna karşın LGBT+ bireylerin kariyer gelişimleri kapsamında herhangi bir ölçek bulunmamaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de yaşayan LGBT+ bireylerin içinde buldukları kültürel değerler de göz önünde bulundurularak ölçek geliştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir.
- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinin kapsamlı ve detaylı biçimde incelenmesi için bu çalışmada nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Bu konuda bulguların nicel veya karma yöntem araştırmalarla destekleneceği şekilde çalışmalar planlanması önerilebilir.
- Literatürde lezbiyen, gey ve biseksüel bireyleri kapsayan araştırmalar trans, transseksüel, aseksüel, kuir bireyleri kapsayan araştırmalara göre daha fazladır. Bu anlamda + şemsiye teriminin kapsamında olan bireylere yönelik araştırmalar yapılması önerilebilir.

## Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri incelendiğinde kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları problemler nedeniyle psikolojik danışma sürecine ihtiyaç duyabilecekleri düşünülmektedir. Bu problemlerden biri kariyer kararı verme sürecinde deneyimledikleri kariyer kararsızlığıdır. Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlarının LGBT+ bireylerle çalışırken rasyonel karar vermelerinde faydalı olabilecek karar verme becerilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapması önerilebilir.
- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde deneyimledikleri durumlardan biri kariyer alternatiflerini keşfetme noktasında seçeneklerini araştırmayan katılımcıların deneyimleridir. Kariyer uyum sürecinde kişinin hem kendini keşfetmesi hem de kariyer seçeneklerini keşfetmesi önem arz etmektedir. Bu anlamda kariyer seçeneklerini keşfedip kendini keşfetme deneyimi yetersiz olan bireylerin ve kendini keşfedip kariyer seçeneklerini yeterince keşfetmemiş bireylerin sağlıklı kariyer alternatifleri belirlemelerinin olası olmadığı söylenebilir. Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlarının özellikle lise ve üniversitelerde LGBT+ bireylerin keşfetme deneyimlerinde etkin kullanabilecekleri kaynaklara ulaşmalarına yönelik bilgilendirici programlar hazırlamalarına faydalı olmaları önerilebilir.
- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinde deneyimledikleri durumlardan biri kariyer gelişimlerinde cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin algıladıkları engellerdir. Bu engeller kişinin içinde bulunduğu bağlam ile birlikte bireyi daha dezavantajlı bir noktaya getirebilmektedir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanlarının LGBT+ bireylerle çalışırken literatürde yer alan araştırma bulgularına hâkim olması buna karşın bulguları danışanlara genellememesi önerilebilir.
- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri incelendiğinde cinsel kimlik gelişiminin ve açılma süreçlerinin zamanlamasının kariyer gelişiminde önemli olduğu görülmektedir. Bu araştırmada katılımcıların iş arama sürecinde ve çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlükler ve engellere dair birçok ortak deneyimleri bulunmaktadır. Buna karşın çalışma



yaşamında cinsiyet kimliğini ifade etmeyen bir kişiyle cinsiyet kimliği trans olan bir kişinin deneyimlerinin oldukça farklı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve + şemsiye teriminde yer alan tüm kimliklerin kariyer gelişim süreçleri birbirinden oldukça farklı olabilmektedir. Bu anlamda kariyer psikolojik danışmanlarının danışanların bireysel ihtiyaçlarına önem vermesi, bununla birlikte danışanların içinde buldukları bağlamı da dikkate almaları önerilebilir.

- LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri incelendiğinde trans ve transseksüel kimliklerle çalışırken cinsiyet uyum süreci ve beden inşa süreci kariyer gelişimleri boyunca bir süre devam edebilmektedir. Dolayısıyla iş arama ve işe başvurma süreçlerinde kendilerine atanan cinsiyetten dolayı güçlüklerle karşılaşabilirler. Yeni kimlikleri ve isimleri kabul edilmeyebilir, hastanede bulunmaları gereken sürelerde izin almaları engellenebilir (bkz., Avrupa'da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık raporu, 2011b). Bu noktada kariyer psikolojik danışması sürecinde trans ve transseksüel bireylerle çalışırken kariyer psikolojik danışmanlarının cinsiyet uyum süreci hakkında bilgi sahibi olmaları, cinsiyet uyum sürecinin sağlık, hukuk, aile ve diğer boyutlarına yönelik bütünsel ve kapsayıcı müdahaleler planlamaları önerilebilir. Bu noktada beden inşa sürecinin cinsiyet uyum sürecinin bir parçası olması gerekmediği göz önünde bulundurulmalıdır.
- Bu araştırmada LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçleri kapsamında açılma deneyimlerine ilişkin sorular sorulmamıştır. Ancak deneyimlerini paylaşan katılımcıların ifadeleri değerlendirilmiştir. Açılma deneyimleri sonucunda kişilerin karşılaştıkları tutumlar olumlu olabildiği gibi bu araştırmanın bulgularında çoğunlukla olumsuz olarak ifade edilmiştir. LGBT+ bireyler kariyer gelişimlerinin herhangi bir döneminde açılma sürecini deneyimleyebilirler. Kariyer psikolojik danışmanları tarafından danışan ile birlikte bu deneyimin uygun koşullarda ve uygun zamanda yapılmasına yönelik olarak destekleyici ve hazırlık niteliğinde uygulamalar yapılması planlanabilir. İş yerinde açılmayı planlayan bir danışanın bu planı hangi ihtiyaçları doğrultusunda istediği ele

alınarak geçekçi biçimde ve danışanın bu deneyimden bireysel ve kariyer gelişimi açısından zarar görmeyeceği şekilde planlanabilir.

- Bu araştırmada katılımcı olan bireylerin bir kısmı üniversite öğrencisi olarak eğitimlerine devam etmektedir. LGBT+ bireyler üniversite yaşamları boyunca eğitim aldıkları kurumların psikolojik danışma merkezlerine ve kariyer merkezlerine başvurabilirler. Bu anlamda ilgili birimlerde çalışan uzmanların uygun ve etkili biçimde müdahalelerde bulunabilmesi için LGBT+ öğrencilerin karşılaştıkları zorluklara ve ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve farkındalıklarının olması önemlidir. Buradan hareketle uzmanların üniversite öğrencileri için planladıkları müdahalelerde LGBT+ bireyleri kapsayıcı faaliyetlere yer vermeleri önerilebilir.
- Bu araştırmada katılımcı olan bireylerin bazıları daha önce farklı araştırma süreçlerine katıldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacı tarafından araştırma soruları dışında katılımcıların dönütleri de alınmış ve araştırma sürecine, araştırmacının tutumuna yönelik olumlu geribildirimleri değerlendirilmiştir. Araştırma süreçlerinde olduğu gibi kariyer psikolojik danışması sürecinde de kariyer psikolojik danışmanlarının kendi ön yargı, kalıp yargı, varsayımları, tutumları ve inançları hakkında kendilerine açık olmaları önemlidir. Danışana zarar vermemek süreçteki en temel durumlardan olmasının yanında bilgi eksikliğinin olduğu durumlarda danışan ve kariyer psikolojik danışmanı iş birliği halinde çalışabilir.

### **Politika Yapıcılara Öneriler**

- Bu araştırmada elde edilen bulgular LGBT+ bireylerin istihdamını iyileştirebilecek uygulamalar noktasında kullanılabilir. Kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların haklarının korunmasına yönelik uygulamaların LGBT+ bireyleri de kapsayacak şekilde ve açıkça ifade edilmesi önerilebilir. Bu sayede bireyler işe başvurma sürecinden itibaren cinsiyet kimliği ve yönelimlerinden ziyade mesleki niteliklerinin daha önemli olduğunu hissedebilir ve deneyimleyebilirler.

- Bu araştırmada LGBT+ bireylerin istihdamda ayrımcılık tutum ve söylemlerine maruz kalmamak için işe başvurma sürecinden itibaren kimliklerini gizlediklerine, kariyer fırsatları ve terfi imkanlarından faydalanabilmek için iş yerinde yönelimlerini kimseyle paylaşmadıklarına dair ifadeler yer almaktadır. Buna karşın kariyer uyum süreçlerinde uyuma yönelik sonuçlar boyutundaki bulgular göz önünde bulundurulduğunda çalışma yaşamında olumsuz deneyimler temasında yer alan ifadeler çalışma yaşamında olumlu deneyimler temasında yer alan ifadelerin iki katından fazladır. Kişinin kimliğinin ve benliğinin bir kısmını gizlemesinin, açığa çıkacağına dair korku ve endişe duymasının çalışma verimini olumsuz etkileyebileceği, aidiyet duymadığı bir çalışma ortamında yeterli olamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu anlamda iş ilanlarının ve çalışan haklarının ikili cinsiyet sistemine özgü düzenlenmemesi yönünde kararların uygulanması önerilebilir.
- Bu araştırmadaki tüm katılımcıların çalışma deneyimleri bulunmaktadır. Bu durum bir kişinin cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya yöneliminden bağımsız olarak topluma faydalı olabilecek herhangi bir iş ve meslek edinebildiğini göstermektedir. Bu noktada LGBT+ bireylerin topluma ötekileştirilmiş bir alt kültür olarak yansıtılmasını engelleyecek düzenlemelerin yapılması önerilebilir. Kimliğini tüm yönleriyle kabul eden ve içinde bulunduğu topluma aidiyet hisseden birinin mesleğinde de benzer duygularla çalışabileceği ve böylece yaratıcılığını, becerilerini, yeteneklerini daha sağlıklı biçimde ortaya koyabileceği ifade edilebilir.

## Kaynaklar

- Acar Erdur, D. ve Ozgunlu, F. (2020). Çalışma yaşamında ayrımcılık: LGBT+ bireylere yönelik nitel bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 479-494. doi:10.20409/berj.2020.262
- Alkan Emirdağ, A. (2022). *Online nitel araştırma yöntemleri eğitimi*. İstar Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- Alp, A. (2015). *The participation disadvantages groups' careers in Turkey: LGTBI individuals in Istanbul* (Unpublished Master's Thesis). Muğla Sıtkı Koçman University, Muğla, Turkey.
- American Psychological Association. (2008). *Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality*. Washington, DC: APA.
- American Psychological Association. (2011). *Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression*.
- American Psychological Association. (2015). *Guidelines for psychological practice with transgender and gender nonconforming people*.  
<https://www.apa.org/practice/guidelines/transgender.pdf>
- American Psychological Association. (2020). *Journal article reporting standards*.  
<https://apastyle.apa.org/jars/qual-table-1.pdf>
- American Psychological Association. (2021). *Guidelines for psychological practice with sexual minority persons*. APA Task Force on Psychological Practice with Sexual Minority Persons.
- Amundson, N., Poehnell, G., & Pattern, M. (2021). *Mesleki teleskop kendinize ve etrafınıza bakmak, karar vermek* (F. Korkut-Owen, Çev.). (4. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037/0033-295x.84.2.191

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Beck, M. J., Rausch, M. A., Lane, E. M. D., & Wood, S. M. (2016). College, career, and lifestyle development with students who are LGBTQ: Strategies for school counselors. *Journal of LGBT Issues in Counseling, 10*(4), 197–210. doi:10.1080/15538605.2016.1233838
- Berger, R. M. (1982). The unseen minority: Older gays and lesbians. *Social Work, 27*(3), 236-242.
- Boatwright, K. J., Gilbert, M. S., Forrest, L., & Ketzenberger, K. (1996). Impact of identity development upon career trajectory: Listening to the voices of lesbian women. *Journal of Vocational Behavior, 48*(2), 210–228. doi:10.1006/jvbe.1996.0019
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2022). *Nitel araştırma teori ve metodlara giriş* (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Button, S. B. (2004). Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees a quantitative investigation. *Group & Organization Management, 29*(4), 470-494. doi:10.1177/1059601103257417
- Cass, V. C. (1979). Homosexuality identity formation: A theoretical model. *Journal of Homosexuality, 4*(3), 219-235. doi:10.1300/J082v04n03\_01
- Cass, V. C. (1984). Homosexual identity formation: Testing a theoretical model. *The Journal of Sex Research, 20*(2), 143–167. doi:10.1080/00224498409551214
- Chan, S.H.J. & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 1-35*. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Chapman, B. E. & Brannock J. C. (1987). Proposed model of lesbian identity development. *Journal of Homosexuality, 14*(3-4), 69-80. doi:10.1300/J082v14n03\_05
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Chojnacki, J. T., & Gelberg, S. (1994). Toward a conceptualization of career counseling with gay/lesbian/bisexual persons. *Journal of Career Development, 21*(1), 3–10. doi:10.1007/bf02107099
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay, and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly, 44*(2), 178–190. doi:10.1002/j.2161-0045.1995.tb00684.x
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly, 50*(1), 33–44. doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x
- Chung, Y. B., Williams, W., & Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly, 58*(2), 162–170. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00053.x
- Collins, G. M. (2007). *Encountering stereotype threat in the workplace: How lesbian, gay, bisexual, and transgender employees meet the challenge of negative stereotyping*. (Unpublished Doctoral Thesis) University of Louisville, Louisville. <https://doi.org/10.18297/etd/265>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. (4th edition). Pearson Education, Inc.
- Creswell, J. W. (2019). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri* (H. Özcan, Çev.). (2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). (6. baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Araştırma tasarımı nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (E. Karadağ, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Cristóvão, A. M., Candeias, A. A., & Verdasca, J. L. (2020). Development of socio-emotional and creative skills in primary education: Teachers' perceptions about the gulbenkian XXI school learning communities project. *In Frontiers in Education, 4*. Frontiers Media SA.
- Croteau, J. M & Lark, J. S. (1995). On being lesbian, gay or bisexual in student affairs: A national survey of experiences on the job. *Journal of Student Affairs Research and Practice, 46*(3), 382-394. doi:10.2202/1949-6605.5016
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior, 48*(2), 195–209. doi:10.1006/jvbe.1996.0018
- Croteau, J. M., & von Destinon, M. (1994). A national survey of job search experiences of lesbian, gay, and bisexual student affairs professionals. *Journal of College Student Development, 35*(1), 40–45.
- Degges-White, S., & Shoffner, M. F. (2002). Career counseling with lesbian clients: Using the theory of work adjustment as a framework. *The Career Development Quarterly, 51*(1), 87-96.
- Demirdizen, D., Çınar, S., ve Kesici, M. R. (2012). *İşyerinde cinsel yönelim ayrımcılığı: LGB bireylere yönelik bir alan çalışması*. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'administration, 34*(2), 121-132.
- Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe. (2011a). (2nd edition). [https://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf)

- Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe Background document. (2011b). <https://rm.coe.int/discrimination-on-grounds-of-sexual-orientation-and-gender-identity-in/16809079e2>
- Doğan, E. T. (2015). İşgücü piyasasında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. İçinde Tar, Y. (Ed.) *Çalışma hayatında ayrımcılık ve ayrımcılığa karşı mücadele*. Kaos GL Yayınları.
- Driscoll, J. M., Kelley, F. A., & Fassinger, R. E. (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 229–242. doi:10.1006/jvbe.1996.0020
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. doi:10.1177/1069072710374587
- Dunkle, J. H. (1996). Toward an integration of gay and lesbian identity development and Super's life-span approach. *Journal of Vocational Behavior* 48, 149–159.
- Durmaz, N., Topateş, H., ve Kalfa-Topateş, A. (2017). İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından Denizli ilindeki İranlı LGBTİ göçmenlerin çalışma deneyimleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17(64), 37–43.
- Dymnicki, A., Sambolt, M., & Kidron, Y. (2013). *Improving college and career readiness by incorporating social and emotional learning*. College and Career Readiness and Success Center.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292–308. doi:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x
- Elias, M. J., Zins, J. E., Weissberg, R. P., Frey, K. S., Greenberg, M. T., Haynes, N. M., Kessler, R., Schwab-Stone, M. E., & Shriver, T. P. (1997). *Promoting social and*



*emotional learning: Guidelines for educators*. Association For Supervision And Curriculum Development.

- Elliott, J. E. (1993). Career development with lesbian and gay clients. *The Career Development Quarterly*, 41(3), 210–226. doi:10.1002/j.2161-0045.1993.tb00372.x
- Ellis, P. (2016). The language of research (part 8): Phenomenological research. *Wounds UK*, 12(1), 128-129.
- Eslen Ziya, H. ve Koç, Y. (2016). Being a gay man in Turkey: Internalised sexual prejudice as a function of prevalent hegemonic masculinity perceptions. *Culture, Health & Sexuality*, 18(7), 799-811, doi: 10.1080/13691058.2015.1133846
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5, 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Gedro, J. (2009). LGBT career development. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 54-66. doi:10.1177/1523422308328396
- Gerni, G. M. ve Denizli, A. A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19.
- Given, L. M. (2021). *100 soruda nitel araştırma* (A. Bakla ve İ. Çakır, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glesne, C. (2015). *Nitel araştırmaya giriş* (A. Ersoy ve P. Yalçınoğlu, Çev. Ed.). (5. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Göçmen İ. ve Yılmaz, V. (2017). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, 64(8), 1052-1068, doi: 10.1080/00918369.2016.1236598

- Griffin, P. (1992) From hiding out to coming out. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 167-196. doi:10.1300/J082v22n03\_07
- Griffith, A. R. (1980). Justification for Black career development. *Journal of NonWhite Concerns*, 8, 77-83.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Hammersley, M., & Traianou, A. (2017). *Nitel araştırmalarda etik ihtilaflı konular ve bağlam* (S. Balcı ve B. Ahi, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hamzah, S. R., Kai Le, K. & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93. doi: 10.1080/02673843.2021.1886952
- Hartung, P. J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (2nd edition). Hoboken NJ: Wiley.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020) *Qualitative research methods*. SAGE Publications Limited, Thousand Oaks.
- Hetherington, C. & Orzek, A. (1989). Career counseling and life planning with lesbian women. *Journal of Counseling & Development*, 68, 52-57.
- Hetherington, C. (1991). Life planning and career counseling with gay and lesbian students. In N. J. Evans & V. A. Wall (Eds.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (pp. 131–145). Alexandria, VA: American College Personnel Association.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.

- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87(0), 1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hoffman, M. A. (1997). HIV disease and work: Effect on the individual, workplace, and interpersonal contexts. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 163-201.
- Hoffshire, M. D. (2017). *Examining the impact of sexual orientation on the career development of LGBTQ+ students*. (Unpublished Doctoral Thesis) University of New Orleans, New Orleans.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. doi:10.1037/h0040767
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: I. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26), 1–49. <https://doi.org/10.1037/h0093823>
- Holland, J. L. (1974). Vocational guidance for everyone. *Educational Researcher*, 3(1), 9–15. <https://doi.org/10.2307/1175242>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–406. doi:10.1037/0003-066x.51.4.397
- Hook, M. K., & Bowman, S. (2008). Working for a living. *Journal of Lesbian Studies*, 12(1), 85-95. doi: 10.1300/10894160802174359
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903–912. doi:10.2224/sbp.2014.42.6.903
- House, C. J. C. (2004). Integrating barriers to Caucasian lesbians' career development and Super's life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 246-255. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00646.x>

- Jang, H., Clark, M., & Walker, T. L. (2021). Positive identity and career decision-making self-efficacy: Implications for pansexual, asexual, demisexual, and queer college students. *Journal of LGBTQ Issues in Counseling*, 15(4), 356-371. doi: <https://doi.org/10.1080/15538605.2021.1938335>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kabacaoğlu, G. (2015). *Gey ve lezbiyenlerde açılma süreci: Nitel bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1994). A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation. In U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kağıtçıbaşı, S.-C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (pp. 52–65). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kağnıcı, D. Y. (2020). Kariyer psikolojik danışmanlığında çokkültürlülük, sosyal adalet ve hak savunuculuğu. İçinde Kağnıcı, Y. D. (Ed.) *Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kaos GL Derneği. (2020). *LGBTİ+ Hakları alanında çeviri sözlüğü*. <https://kaosgldernegi.org/images/library/cevirisozlugu2020.pdf>
- Kaos GL Derneği. (2021a). *Türkiye’de özel sektör LGBTİ+’ların durumu 2021 yılı araştırması*. <https://kaosgldernegi.org/images/library/ozelsektor21.pdf>
- Kaos GL Derneği. (2021b). *Türkiye’de kamu çalışanı LGBTİ+’ların durumu 2021 yılı araştırması*. <https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/kamu21.pdf>
- Kaos GL Derneği. (2021c). *Cinsiyet, ikiden çoktur! İkiliğin dışında ve ötesinde: Non-binary*.
- Kaos GL Derneği. (2021d). *Lezbiyen, gey ve biseksüel danışanlar için iyi örnekler rehberi*. <https://kaosgldernegi.org/images/library/i-yi-o-rnekler-rehberi.pdf>
- Kaos GL Derneği. (2022a). *Söylemekten çekinme: Lezbiyen*.

- Kaos GL Derneği. (2022b). *Türkiye’de özel sektör çalışanı lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların durumu 2022 yılı araştırması*.  
<https://kaosglderneđi.org/images/library/o-zel-sekto-r2022.pdf>
- Kaos GL Derneği. (2022c). *Türkiye’de kamu çalışanı lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve artıların durumu 2022 yılı araştırması*.  
<https://kaosglderneđi.org/images/library/kamu-c-alis-anlari-2022.pdf>
- Kara, A., Orum-Çattık, E., & Eryılmaz, A. (2021). Adaptivity, adaptability, adapting response, and adaptation result: Testing with structural equation modelling on pre-service teachers. *Current Psychology*. doi:10.1007/s12144-021-01975-2
- Kemer, G., Toplu Demirtaş, E., Pope, A. L., & Ummak, E. (2017). Psychometric properties of the lesbian, gay, and bisexual identity scale–Turkish (LGBIS-TR). *Journal of Homosexuality*, 64(12), 1632-1649.  
<https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1249741>
- LeCompte, M. D., & Schensul, J. J. (1999). *Designing and conducting ethnographic research*. Rowman Altamira.
- Lee, P. C, Xu, S. T, & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management* 94, 1-10.  
doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Lent, R. W, & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 1-55. doi:10.1016/j.jvb.2019.06.004
- Lent, R. W. (2005). A Social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36-49.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*, 6-21.
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Journal of Women in Culture and Society, 9*(4), 700-710.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publication.
- Lonborg, S. D. & Phillips, J. M. (1996). Investigating the career development of gay, lesbian, and bisexual people: Methodological considerations and recommendations. *Journal of Vocational Behavior, 48*(2), 176–194. doi:10.1006/jvbe.1996.0017
- Lyons, H. Z., Brenner, B. R., & Lipman, J. (2010). Patterns of career and identity interference for lesbian, gay, and bisexual young adults. *Journal of Homosexuality, 57*(4), 503–524. <https://doi.org/10.1080/00918361003608699>
- Lyons, H. Z., Prince, J. P., & Brenner, B. R. (2020). Career development of lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals. In S. D. Brown & R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 375-404). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance & Counselling, 42*(4), 436-449. doi: 10.1080/03069885.2014.886670

- MARKA, Doğu Marmara Kalkınma Ajansı. (2011) *Dilovası'nda dezavantajlı grupların istihdam potansiyelinin artırılması: Araştırma sonuç raporu*, MARKA Yayınları Serisi.
- Matsuno, E., Webb, A., Hashtpari, H., Budge, S., Krishnan, M., & Basam, K. (2022). *The society for the psychology of sexual orientation and gender diversity nonbinary fact sheet*. <https://www.apadivisions.org/division-44/resources/nonbinary-fact-sheet.pdf>
- Maxwell, J. A. (2018). *Nitel araştırma tasarımı etkileşimli bir yaklaşım* (M. Çevikbaş, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Mayer, S. E. (2003). *What is a "disadvantaged group?"* <https://effectivecommunities.com/wp-content/uploads/2020/12/What-is-a-disadvantaged-group-3.pdf>
- McCarn, S. R., & Fassinger, R. E. (1996). Revisioning sexual minority identity formation: A new model of lesbian identity and its implications for counseling and research. *The Counseling Psychologist*, 24(3), 508–534. doi:10.1177/0011000096243011
- McIlveen, P. (2011). Life themes in career counselling. In M. McMahon & M. B. Watson (Eds.), *Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs* (pp. 73-85). New York, NY: Nova Science Publishers.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. (4th edition). Sage Publications, Inc.
- Meydan, B. (2020a). Kariyer bağlamında Türkiye'de ve dünyada dezavantajlı gruplar. İçinde Kağnıcı, Y. D. (Ed.) *Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Meydan, B. (2020b). Kadınlar ve lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks (LGBTİ+) bireylerle kariyer psikolojik danışmanlığı. İçinde Kağnıcı, Y. D. (Ed.) *Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Miles, B. M. & Huberman, A. M. (2021). *Nitel veri analizi* (S. Akbaba Altun ve A. Ersoy, Çev. Ed.). (4. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Mobley, M., & Slaney, R. B. (1996). Holland's theory: Its relevance for lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 125-135.
- Morris, T. R. (2021). *Revisiting the bottleneck hypothesis: Examining the contribution of sexual identity development to the career exploration and decision-making of sexual minority college students* (Unpublished Doctoral Dissertation) University of Maryland, College Park.
- Morrow, S. L., Gore, P. A., & Campbell, B. W. (1996). The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 136–148. doi:10.1006/jvbe.1996.0014
- Nam Cam Trau, R., & Härtel, C. E. (2004). One career, two identities: An assessment of gay men's career trajectory. *Career Development International*, 9(7), 627-637. doi:10.1108/13620430410570338
- National Career Development Association, NCDA. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/26627?ver=50664](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664)
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. (7th edition). Pearson Education, Allyn & Bacon.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2012). Anticipated discrimination and a career choice in nonprofit: A study of early career lesbian, gay, bisexual, transgendered (LGBT) job seekers. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 332-352.



- Oztürk, M. B. (2011). Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. *Human Relations*, 64(8), 1099–1118. doi:10.1177/0018726710396249
- Öner, A. (2017). Beyaz yakalı lezbiyen ve gey bireylerin iş yerinde karşılaştıkları cinsel yönelim ayrımcılığının etkileri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17(64), 29-37.
- Özdemir, N. K., ve Bacanlı, F. (2020). Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer gelişimi: Öğretmen ve psikolojik danışman rolleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(226), 323-344.
- Özgünlü, F. (2019). *Discrimination in work life: A research for LGBT's*. (Unpublished Master's Thesis). Beykent University, İstanbul.
- Özpulat, F., Bulut, F. Y., ve Kör, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin LGBT bireyler hakkındaki görüşleri. *International Journal of New Trends in Social Sciences*, 1(2), 23-32.
- Öztemel, K., & Yıldız Akyol, E. (2020). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. doi:10.1177/1069072720930664
- Parola, A. & Marcionetti, J. (2021). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(40), 1-15. doi:10.1177/0894845321995571
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. (3rd edition). Sage Publications, Inc.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Pellitteri, J., & Smith, B. (2007). *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?*  
<https://doi.org/10.1080/10573560600992837>
- Perera, H.N., & McIlveen, P. (2016). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 1-56.  
doi:10.1016/j.jvb.2016.10.001
- Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. In R. S. Valle & S. Halling (Eds.) *Existential-phenomenological perspectives in psychology: Exploring the breadth of human experience*. Plenum Press.
- Pope, M. (1996). Gay and lesbian career counseling. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 4(4), 91–106. doi:10.1300/J041v04n04\_06
- Prince, J. P. (1995). Influences on the career development of gay men. *The Career Development Quarterly*, 44(2), 168-177.
- Prince, J. P. (1997) Career assessment with lesbian, gay, and bisexual individuals. *Journal of Career Assessment*, 5(2), 225-238.
- Prince, J. P. (2013). Career development of lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (2nd edition). Hoboken, NJ: Wiley.
- Reh fuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82–90. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00177.x
- Rheineck, J., Wise, S. M., & Williams, J. D. (2016). Lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals. In W. K. Killam, S. Degges-White, R. E. Michel (Eds.), *Career counseling interventions practice with diverse clients*. Springer Publishing Company, LLC.

- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. doi:10.1177/1080569912460400
- Rostosky, S. S., & Riggle, E. D. B. (2002). "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411–419. doi:10.1037/0022-0167.49.4.411
- Rosvall, P. Å., Blomqvist, J., & Nylén, E. (2020). A horizon circumscribed by norms? –five gay men discussing career and work. *Norma*, 15(2), 111-127. <https://doi.org/10.1080/18902138.2020.1714314>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A Meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Russon, J. M., & Schmidt, C. K. (2014). Authenticity and career decision-making self-efficacy in lesbian, gay, and bisexual college students. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 26(2), 207–221. doi:10.1080/10538720.2014.891090
- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. Sage Publications, Inc.
- Saldaña, J. (2022). *Nitel araştırmacılar için kodlama el kitabı* (A. Tüfekçi ve S. N. Şad, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. In T. J. Sweeney (Ed.). *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade*. Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counseling. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 188–201. doi:10.1177/106907279500300206

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and Associates (Eds.). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2004). *Meaning and mattering in career construction: The case of Elaine*. <https://human-solutions.net/wp-content/uploads/2019/04/CSI-Case-Study-Example-Elaine.pdf>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In D. Brown and R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling*. New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179–181. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Vocopher.
- Savickas, M. L. (2019a). The world of work and career interventions. In M. L. Savickas (Ed.) *Career counseling* (pp. 3–14). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-001>
- Savickas, M. L. (2019b). Narrative counseling. In M. L. Savickas (Ed.) *Career counseling* (pp. 37–55). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-003>
- Savickas, M. L. (2020). *Career construction theory*. [https://www.people.ku.edu/~tkrieshok/epsy846/lectures/career\\_construction.htm](https://www.people.ku.edu/~tkrieshok/epsy846/lectures/career_construction.htm)

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239- 250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schmidt, C. K., & Nilsson, J. E. (2006). The effects of simultaneous developmental processes: Factors relating to the career development of lesbian, gay, and bisexual youth. *The Career Development Quarterly, 55*(1), 22–37. doi:10.1002/j.2161-0045.2006.tb00002.x
- Schmidt, C. K., Miles, J. R., & Welsh, A. C. (2011). Perceived discrimination and social support: The influences on career development and college adjustment of LGBT college students. *Journal of Career Development, 38*(4), 293–309. <https://doi.org/10.1177/0894845310372615>
- Schneider, B. E. (1986). Coming out at work: Bridging the private/public gap. *Work and Occupations, 13*(4), 463-487.
- Schneider, M. S. & Dimito, A. (2010) Factors influencing the career and academic choices of lesbian, gay, bisexual, and transgender people. *Journal of Homosexuality, 57*(10), 1355-1369. doi: 10.1080/00918369.2010.517080
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.
- Shidlo, A. (1994). Internalized homophobia: Conceptual and empirical issues in measurement. In B. Greene & G. M. Herek (Eds.), *Lesbian and gay psychology: Theory, research, and clinical applications* (pp. 176–205). Sage Publications, Inc.

- Skype. (2022). *Does Skype use encryption?* <https://support.skype.com/en/faq/FA31/does-skype-use-encryption>
- Smith, N. G., Blakeslee, J., & Rosenthal, H. (2008). *The psychology of sexual orientation a modular lesson plan/teaching resource for high school psychology teachers*. Developed and Produced by the American Psychological Association (APA) Committee of Teachers of Psychology in Secondary Schools and the APA Committee on Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Concerns.
- Sophie, J. (1986) A critical examination of stage theories of lesbian identity development. *Journal of Homosexuality*, 12(2), 39-51. doi: 10.1300/J082v12n02\_03
- Spokane, A. R., & Holland, J. L. (1995). The self-directed search: A family of self-guided career interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4), 373-390.
- Statista (2022). *Most popular social networks worldwide as of January 2022, ranked by number of monthly active users*. <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>
- Steinruck, R. E. (2019). *Subjective career success in the face of heterosexism at work: Bisexual vs. gay/lesbian experiences* (Doctoral Dissertation) The University of Memphis, Memphis.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. (4th edition). California: Sage Publication.
- Super, D. E. & Knasel E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. <http://dx.doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. doi:10.1037/h0056046
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.

- Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work*. Monographs on Career Education. 1-52.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 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. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192–234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development* (pp. 197–261). San Francisco: The Jossey-Bass Management Series.
- Syamila, D., & Hidayat, D. R. (2021). Penerapan tahapan konseling konstruksi karier pada biseksual. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 10(2), 100-116.
- The Trevor Project (2019). *Coming out a handbook for LGBTQ young people*. <https://www.thetrevorproject.org/wp-content/uploads/2019/10/Coming-Out-Handbook.pdf>
- Tomlinson, M. J. & Fassinger, R. E. (2003). Career development, lesbian identity development, and campus climate among lesbian college students. *Journal of College Student Development*, 44(6), 845-860.
- Troiden, R. R. (1989). The formation of homosexual identities. *Journal of Homosexuality*, 17(1-2), 43-74. doi:[http://dx.doi.org/10.1300/J082v17n01\\_02](http://dx.doi.org/10.1300/J082v17n01_02)
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). *İşgücü istatistikleri, III. çeyrek: Temmuz-Eylül 2022*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2022-45656>
- Ulaş Kılıç, Ö., Bayar, Ö., & Koç, M. (2019). The career stories of LGB-Q in Turkey. *Journal of Homosexuality*, 1-28. doi: 10.1080/00918369.2019.1705668

- UNESCO (1998). *Education strategies for disadvantaged groups: Some basic issues*. IIEP Contributions, 31.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114204/PDF/114204eng.pdf.multi>
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532.
- Whatsapp. (2021). *WhatsApp encryption overview technical white paper*. (Version 6)  
[https://faq.whatsapp.com/820124435853543/?locale=tr\\_TR](https://faq.whatsapp.com/820124435853543/?locale=tr_TR)
- Wilson, A. (2015). A guide to phenomenological research. *Nursing Standard*, 29(34), 38-43. doi:10.7748/ns.29.34.38.e8821
- Woodruff, S. R. (2020). *Social-emotional learning for improving mental health outcomes in lesbian, gay, and bisexual individuals*. [https://www.stevenwoodruff.com/wp-content/uploads/2020/10/Woodruff\\_2020\\_SELforLGB.pdf](https://www.stevenwoodruff.com/wp-content/uploads/2020/10/Woodruff_2020_SELforLGB.pdf)
- Woods, S. E. & Harbeck, K. M. (1992) Living in two worlds. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 141-166. doi: 10.1300/J082v22n03\_06
- Yıldırım Aykurt, A. (2020). 21. Yüzyıl'da sosyal sorunlar ve dezavantajlı gruplar. *Journal of Awareness*, 5(3), 427-448.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (12. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, V. ve Demirbaş, H. B. (2015). Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde lezbiyen, gey, biseksüel ve trans (LGBT) hakları gündeminin ortaya çıkışı ve gelişimi: 2008-2014. *Alternative Politics/Alternatif Politika*, 7(2), 230-256.
- Yoder, J. B., & Mattheis, A. (2015). Queer in STEM: Workplace experiences reported in a national survey of LGBTQA individuals in science, technology, engineering, and mathematics careers. *Journal of Homosexuality*, 63(1), 1-27.
- Yoon, E., Morgan Jr., M., & May, V. (2022). Preparing LGBTQ+ students for postsecondary transitions through career development. In E. M. Hines & L. Owen, *Equity-based*



*career development and postsecondary transitions: An American imperative* (pp. 301-324). Information Age Publishing.

Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.006

**EK-A: Kişisel Bilgi Formu****1. Kişisel Bilgiler**

- Yaşınız :
- Doğumunuzda size atanan cinsiyet nedir?
- Cinsiyet kimliğinizi nasıl tanımlarsınız?
- Cinsiyetli dillerde kendinizi tanımlarken hangi zamirlerin kullanılmasını tercih edersiniz?
- Yöneliminiz nedir?
- Yaşamınızın çoğunu geçirdiğiniz yerleşim birimi nedir?  
( ) köy ( ) ilçe ( ) şehir ( ) büyükşehir

**2. Aile Bilgileri**

Baba; Yaşı :  
Eğitim durumu :

Anne; Yaşı :  
Eğitim durumu :

**3. Okul/İş Öyküsü**

Mesleğiniz :

En son mezun olduğunuz okul : ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön lisans  
( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

Fakülte-Bölüm :

Eğitiminize devam ediyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır  
Evetse düzeyini belirtin:

İş deneyiminiz (toplam çalışma süresi / yıl) :

İş değişiklikleri :

## EK-B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Kariyer; yaşam boyu devam eden bir süreci ifade eder ve (kararlar, alınan eğitimler, kurslar, gönüllü çalışmalar vb.) ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, yaşam boyunca yapılan işler, yaşamda üstlenilen rollerin bir örüntüsü olarak tanımlanır.

### 1. Şu ana kadarki kariyer gelişim süreciniz hakkında bilgi verir misiniz?

- a. Okuduğunuz bölümü seçmeye nasıl karar verdiniz?
  - i. Çevrenizdeki insanların (aile, arkadaş, öğretmen, okul psikolojik danışmanı, vb.) yönlendirmesi oldu mu? Olduysa nasıl?
  - ii. Çevrenizdeki kurumların (yükseköğretim kurumları, mezun olduğunuz okul, vb.) etkisi oldu mu? Olduysa nasıl?
- b. Şu ana kadar herhangi bir işte çalıştınız mı? İş deneyimlerinizi anlatır mısınız?
  - i. İş nasıl buldunuz, işe nasıl başladınız? İşten ayrılma sebebiniz ne idi?
  - ii. Çalışırken yaşadığınız olumlu ve olumsuz deneyimleriniz neler? vb.
- c. Kariyer hayatınızda ne gibi ihtiyaçlarınız ön plana çıktı?
  - i. Bu ihtiyaçlarınızı nasıl karşıladınız/karşılamaya çalışıyorsunuz?
  - ii. Bu ihtiyaçlarınız ile ilgili kimlerden destek aldınız?

### 2. Geleceğe yönelik kariyerinizle / çalışma yaşamınızla ilgili planlarınız neler?

- a. Nasıl bir işte çalışmak istiyorsunuz?
- b. Kariyer/çalışma hayatınıza yönelik olarak ne gibi hazırlıklar yapıyorsunuz? (Soru anlaşılmazsa ve yeterince yanıt gelmezse) Hazırlıklarınız arasında hangi eğitimler, kurslar, sınavlar... yer almaktadır?
- c. Kariyer planlarınızı gerçekleştirilmeye çalışırken karşılaştığınız engeller var mı? Neler?

### 3. Kariyerinizle ilgili kararları nasıl veriyorsunuz?

- a. Bu kararları verirken aklınızdan hangi düşünceler geçiyor?
- b. Bu kararları verirken neler hissediyorsunuz?

### 4. Kariyerinizle ilgili seçenekleriniz hakkında neler düşünüyorsunuz?

- a. Kariyeriniz ile ilgili seçenekleri keşfetmek için neler yapıyorsunuz?

*Eğer çalışma deneyimi yoksa 5. ve 7. soruyla devam edilecek*

*Çalışma deneyimi varsa 5. ve 6. soruyla devam edilecek*

*Eğer iş arama deneyimi veya çalışma deneyimi yoksa 7. soruyla devam edilecek*

### 5. İş arama sürecinde hangi güçlüklerle/engellerle karşılaşıyorsunuz?

- a. İş arama sürecinde karşılaştığınız bu zorlukların ve engellerin üstesinden gelmek için neler yapıyorsunuz?
- b. Bu kariyer güçlüklerinin/engellerinin üstesinden gelmek için kimlerden ve nelerden destek alıyorsunuz?

### 6. Çalışma yaşamında karşılaştığınız güçlükler/engeller nelerdir?

- a. Çalışma yaşamında karşılaştığınız güçlüklerin/engellerin üstesinden gelmek için neler yapıyorsunuz?
- b. Bu kariyer güçlüklerinin/engellerinin üstesinden gelmek için kimlerden ve nelerden destek alıyorsunuz?

Görüşmemizin başında paylaştığım gibi kariyer; yaşam boyu devam eden bir süreci ifade eder ve (kararlar, alınan eğitimler, kurslar, gönüllü çalışmalar vb.) ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, yaşam boyunca yapılan işler, yaşamda üstlenilen rollerin bir örüntüsü olarak tanımlanır.

- 7. Bu tarz deneyimlerinizi düşünerek kariyer gelişim sürecinizde hangi güçlüklerle/engellerle karşılaşıyorsunuz?**
  - a. Bunların üstesinden gelmek için neler yapıyorsunuz?
  - b. Bu kariyer güçlüklerinin/engellerinin üstesinden gelmek için kimlerden ve nelerden destek alıyorsunuz?
- 8. LGBTİ+ kimliğinizin (iş arama sürecinde/çalışma yaşamında) getirdiği ek güçlükler/engeller var mı? Bahseder misiniz?**
- 9. Sormak ya da eklemek istediğiniz herhangi bir şey varsa paylaşabilirsiniz.**

**EK-C: Gelecek Kariyer Otobiyografisi Formu**

Üniversiteden mezun olduktan beş yıl sonra hayatta nerede olmayı umduğunuz ve hangi mesleği yaptığınız hakkında kısa bir paragraf yazın.

**EK-Ç: Gönüllü Katılım ve Bilgilendirilmiş Onam Formu**

Değerli katılımcı,

Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı yüksek lisans öğrencisi Esra ÇOHADAR'ın (Danışmanı, Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR) yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu çalışmanın amacı Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde LGBT+ bireylerin kariyer uyum süreçlerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak katılımcılara sorular yönlendirilecek ve görüşme süreci ses kaydına alınacaktır. İlgili çalışmaların uygulanması konusunda Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan izin alınmıştır. Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katıldıktan sonra istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz ve çalışmayı kendi isteğinizle sonlandırdığınız için herhangi bir yükümlülükle karşılaşmayacaksınız. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun genel anlamda kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir sebepten ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz katılımcı olmaktan ayrılma hakkına sahipsiniz. Uygulamayı yapan kişiye, uygulamayı tamamlamak istemediğinizi söylemeniz çalışmadan ayrılmanız için yeterli olacaktır. Araştırmacı tarafından gerekli yardım sağlanacaktır. Araştırma kapsamında katılımcılarla görüşülmesi ve görüşmelerin yaklaşık olarak bir saat sürmesi planlanmaktadır. Görüşmelerin pandemi sürecine ve katılımcıların araştırmacılara uzaklığına bağlı olarak yüz yüze ya da Skype gibi programlar üzerinden sadece ses kaydı alınarak (video kaydı gerekmemektedir) gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bu süreçte isim, telefon numarası, adres gibi kimliğinizi ortaya çıkarabilecek bilgiler kimse ile paylaşılmayacaktır. Katılımcı isimsiz ya da takma isim ile değerlendirilecektir. Bu kapsamda alınan tüm kayıtlar kimsenin ulaşamayacağı bir yerde saklanacak ve sürecin sonlanmasından sonra belli bir süre arşivlenecek daha sonrasında silinecektir. Bu çalışmanın araştırma etiği prensiplerine uygun olarak yürütüldüğünden emin olmak amacı ile gönüllü katılım formunuz Hacettepe Üniversitesi ve diğer sorumlu merciler tarafından incelenebilir. Bu uygulama ya da araştırma bittikten sonra da bize ulaşabilir ve araştırma ile ilgili soru sorabilirsiniz. Araştırmaya katılmayı tercih ediyorsanız, lütfen aşağıya imzanızı atınız. İmzaladıktan sonra size bu formun bir kopyası verilecektir.

Psk. Dan. Esra ÇOHADAR

Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

Hacettepe Üniversitesi / ANKARA

Hacettepe Üniversitesi / ANKARA

Tel:

Tel:

e-posta:

e-posta:

İmza:

İmza:

Katılımcı Beyanı

*Yukarıda yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış durumdayım ve tek başıma belirli bir düşünme süresi sonucunda araştırmaya katılmam için yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.*

İmza:

Tarih: .../.../2022

## EK-D: Görüşmelerin Yayınlanması İçin Katılımcı İzin Formu

Araştırmacı : Psk. Dan. Esra ÇOHADAR

İmza :

Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmelerin kimliğimin gizli tutulması ve ad-soyad bilgilerim yerine rumuz kullanılması şartıyla yayınlanmasını kabul ediyorum. Bu izin yalnızca bu çalışma için geçerlidir.

Katılımcı imza:

Tarih: .../.../2022

**EK-E: Araştırma Duyurusu Görseli**

**LGBTİ+ BİREYLERİN KARIYER GELİŞİMLERİNİN İNCELENDİĞİ  
BİLİMSEL BİR ARAŞTIRMAYA FAYDALI OLMAK İSTER MİSİNİZ?**



**Katılımcı olmak için aşağıdaki iletişim adreslerinden ulaŐabilirsiniz:**

**Telefon :**

**Mail :**

**Not: Araştırma için Hacettepe Etik Komisyon'dan izin alınmıştır.**



**EK-F: Online Nitel Araştırma Yöntemleri Eğitimi Katılım Belgesi**

**EK-G: MAXQDA ile Nitel Veri Analizi Eğitimi Katılım Belgesi**

**EK-Ğ: LGBTİ+ Hakları Eğitici Eğitimi Katılım Belgesi**

## EK-H: Temalara İlişkin Kod Listesi

MAXQDA KOD SİSTEMİ					
Boyut	Alt-Boyut	Tema	Kategori	Kod	
Uyuma yönelik hazırbulunuşluk	---	---	Proaktif beceriler	Fırsatlara açık olma ve değerlendirme, öğrenmeye açık olma, sosyal ağ oluşturma	
			Sosyal duygusal öğrenme becerileri	İletişim becerileri, takım çalışmasına katılma, diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı olma	
Uyumluluk kaynakları (Kariyer uyum yetenekleri)	İlgi	Geleceğe yönelme	Yakın hedefler	Bulunduğu eğitim kademesini tamamlama, merkezi sınavlara hazırlanma	
			Uzak hedefler	Yurt dışında çalışma, iş, pozisyon, sektör değişikliği yapma, mesleğini sürdürme	
	Kontrol	Kariyer karar süreci	Kişisel faktörler	Mesleki doyum arama, ilgi alanlarını göz önünde bulundurma	
			İş yaşamına yönelik faktörler	İş verenlerin tutumlarını değerlendirme, istihdam fırsatlarını göz önünde bulundurma, işin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirme	
			Toplumsal faktörler	Toplumsal cinsiyet faktörleri, ekonomik-siyasi faktörler	
			Sosyal destek	Kararın desteklenmesi, desteğin yokluğu	
			Kariyer kararı verme stili	Rasyonel karar verme	Hedef belirleme, karar verme basamaklarını uygulayabilme, seçimlerin sonuçlarına dair sorumluluk alma
				Kariyer kararsızlığı	Karar verme sürecini erteleme, spontanlık
	Merak	Kariyer seçeneklerini keşfetme	Kariyer alternatifleri	Ön lisans/lisans eğitimi ile bağlantılı seçenekler, staj deneyimleri ile bağlantılı seçenekler, geçmiş çalışma deneyimi ile ilgili seçenekler, seçenekleri araştırmamak	
			Kariyer seçeneklerini keşfetme yolları	Gözlem, araştırma, profesyonel ağ oluşturma	
		Kendini keşfetme	Mesleki ihtiyaçlar	Güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı, mesleki gelişim	
			Kişisel ihtiyaçlar	Sosyalleşme ihtiyacı, ekonomik bağımsızlık ihtiyacı	
			Kariyer değerleri	Sabit çalışma saatleri, terfi, maddi doyum, yetkinlik, aidiyet, bağımsız çalışabilme	
		Güven	Kariyer gelişim sürecindeki engeller	Bireysel engeller	Düşük yetkinlik beklentisi, sağlık problemleri (AIDS, ameliyat, ilaç kullanımı...), motivasyon eksikliği
	Eğitsel ve mesleki engeller			Yetersiz mesleki donanım, istikrarsız eğitim hayatı	
	Çevresel ve bağlamsal engeller			Ailenin istek ve beklentileri, pandemi, yetersiz psikososyal	

				destek, maddi engeller, şehir değişikliği/taşınma
			Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime ilişkin engeller	LGBT+ kimliğine yönelik algıladıkları engeller
		İş arama sürecinde karşılaşılan engeller	İş yaşamına yönelik engeller	Yabancı dil bilme koşulu, işverenlerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olması, mezun sayısı ile orantısız iş/staj ilanının olması
			Heteronormatif engeller	İş ilanındaki betimlemelerin ikili cinsiyet sistemine özgü olması, kişiye cinsiyet atanması
		İş arama sürecinde karşılaşılan güçlükle başa çıkma	İş arama sürecinde karşılaşılan güçlükle başa çıkma yolları	Fırsatları araştırma ve değerlendirme, prova yapma, görünümünü değiştirmek, algılanan sosyal destek
		Çalışma yaşamında karşılaşılan engeller	Psikososyal engeller	Atanmış cinsiyet rolleri, alt-üst ilişkileri, iletişim problemleri
			Yaptıkları işe özgü engeller	Sigortasız çalışma/çalıştırılma, yapılan işle orantısız ücret, işin kısa süreli/geçici olması, uzun çalışma saatleri/saatlerin tutarsızlığı, kendisi ile ilgili olmayan işlere görevlendirilme
			Mobbinge maruz kalma	Fiziksel ve psikolojik şiddet, taciz
		Çalışma yaşamında karşılaşılan güçlükle başa çıkma	Çalışma yaşamında karşılaşılan güçlükle başa çıkma yolları	Psikososyal destek, kendi kendine destek olma, etkili iletişim kurma, sınır koyma, atanmış cinsiyete uygun davranma/rol yapma, işi bırakma-iş değişikliği yapma
Uyum sağlama davranışları	---	Kariyer planlama ve hazırlık davranışları	Eğitsel planlar ve hazırlıklar	Yabancı dil öğrenme, lisansüstü eğitime hazırlık yapma, sınavlara ve kurslara katılma
			Mesleki planlar ve hazırlıklar	Staj yapma, mesleki denemeler yapma, mesleğiyle ilgili eğitimlere katılma, kendi işini ve çalışma ekibini kurma
			Cinsiyet kimliği uyum süreci ile ilgili hazırlıklar	Cinsiyet kimliği uyum sürecini tamamlama
			Hazırlık yapmama-erteleme	---
		Kariyer seçeneklerini araştırma davranışları	İş arama davranışları	Kişisel başvuru, iş yerinin teklifi, online platformlar, yönlendirilme/referans
Uyuma yönelik sonuçlar	---	Çalışma yaşamında olumlu deneyimler	---	Negatif duygulanım, iş stresi/kariyer stresi, iş yerinde gizli kimlik
	---	Çalışma yaşamında olumsuz deneyimler	---	Aidiyet, kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, maddi doyum sağlama/gelir, komünite ile bağlantı kurma, iş yerinde açık kimlik

## EK-I: Araştırma Etik Komisyonu Onay Bildirimi



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Rektörlük

Tarih: 12/04/2021  
Sayı:  
E-35853172-101.02.02-00001536124  
0001536124

Sayı : E-35853172-101.02.02-00001536124  
Konu : Esra ÇOHADAR (Etik Komisyon İzni)

12.04.2021

## EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 17.03.2021 tarihli ve E-51944218-101.02.02-00001501976 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencilerinden **Esra ÇOHADAR**'ın **Doç. Dr. Nuten KARACAN ÖZDEMİR** sorumluluğunda yürüttüğü "**LGBTİ+ Bireylerin Kariyer Uyum Yetenekleri**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **23 Mart 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-izmalıdır  
Prof. Dr. Vural GÖKMEN  
Rektör Yardımcısı

*Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*

Belge Doğrulama Kodu: B546CE18-F1E8-4FE2-AB4A-DOCBFA049B05

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara  
E-posta: yazim@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik  
Ağ: www.hacettepe.edu.tr  
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992  
Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Sevdâ TOPAL  
Bilgisayar İşletmeni  
Telefon: 03123051008



**EK-İ: Etik Beyanı**

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında,

- \* tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- \* görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- \* başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- \* atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- \* kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- \* bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

23 / 01 / 2023

Esra ÇOHADAR

**EK-J: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu**

18 / 01 / 2023

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: LGBT+ Bireylerin Kariyer Uyumuna Yönelik Nitel Bir İnceleme

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
15 / 01 / 2023	179	365,228	03 / 01 / 2023	%2	1992942521

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

**Ad Soyadı:** Esra ÇOHADAR

**Öğrenci No.:** N19231880

**Ana Bilim Dalı:** Eğitim Bilimleri

**Programı:** Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

**Statüsü:**  Y. Lisans  Doktora  Bütünleşik Dr.

İmza

**DANIŞMAN ONAYI**

UYGUNDUR.

(Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR)



**EK-K: Thesis/Dissertation Originality Report**

18 / 01 / 2023

HACETTEPE UNIVERSITY  
Graduate School of Educational Sciences  
To The Department of Institute of Educational Sciences

Thesis Title: A Qualitative Examination of Career Adaptation of LGBT+ Individuals

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
15 / 01 / 2023	179	365,228	03 / 01 / 2023	%2	1992942521

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

**Name Lastname:** Esra ÇOHADAR  
**Student No.:** N19231880  
**Department:** Institute of Educational Sciences  
**Program:** Psychological Counselling and Guidance  
**Status:**  Masters  Ph.D.  Integrated Ph.D.

Signature

**ADVISOR APPROVAL**

APPROVED  
(Assoc. Prof. Dr. Nurten KARACAN OZDEMIR)

## EK-L: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

23 / 01 / 2023

Esra ÇOHADAR

---

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezinerişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezinerişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir\*. Kurum ve kuruluşlarda yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir  
\*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

