

YENİDEN İŞ HAYATINDA: KARİYER MOLASINDAKİ KADINLARIN DENEYİM VE İHTİYAÇLARI

Araştırma Raporu

Aralık 2025



ARAşTIRMA TASARIMI



Araştırma Amacı

kariyer molası vermiş 25 yaş üzeri kadınların iş hayatından uzaklaşma nedenleri, **yeniden işe dönüş motivasyonlarını** ve karşılaştıkları engelleri, **sosyo-demografik profili, iş deneyimi, molada geçirdikleri dönem** ve yaşadıkları zorlukları

iş hayatına, işverenlere, beceri geliştirme süreçlerine ve **yeni iş gücü trendlerine (dijitalleşme, yapay zeka, esnek çalışma modelleri)** ilişkin algıları anlamak

dönüş yolculuğunda kadınların **en çok ihtiyaç duyduğu destek mekanizmalarını** belirlemek
YenidenBiz'in **program geliştirme süreçlerine** veri sağlamak.

kadınların istihdama yeniden katılımını güçlendirecek aksiyonları geliştirmek

Araştırma Tasarımı

Hedef Kitle



Araştırmanın hedef kitlesi, **25 yaş üzeri, en az 3 yıl iş deneyimi olan ve en az 6 aydır kariyer molasında bulunan kadınlar**dan oluşmaktadır.

Bu grup; **iş arayan** ya da **henüz aramayan ancak gelecekte dönmeyi planlayan** kadınları kapsamakta olup, YenidenBiz'in istihdama dönüş programlarının odağındaki temel profili temsil etmektedir.

Araştırma Yöntemi



Araştırma verisi **CAWI** (Bilgisayar destekli online anket) yöntemiyle derlenmiştir.

Örneklem



Araştırma kapsamında toplam **319** başarılı **görüşme** gerçekleştirilmiştir.

Zamanlama



Araştırmada veri;

- **31 Ekim-18 Kasım 2025** tarihleri arasında toplanmıştır.

Kalitatif Araştırma Tasarımı

Hedef Kitle



Araştırmanın hedef kitlesi işe ara verme durumlarına göre 3'e ayrılmıştır:

- **İşe ara vermiş, YenidenBiz ile işe geri dönmüş kadınlar**
- **İşe ara vermiş ve aktif iş arayan kadınlar**
- **İleride iş hayatına dönmeyi düşünen ancak iş hayatına ara vermiş ve henüz aktif iş aramayan kadınlar**

Araştırma Yöntemi



Kalitatif araştırma verisi Ipsos'un **Online Community** platformunda **kalitatif yöntemler kullanılarak** yürütülmüştür.

Örneklem



Araştırma kapsamında toplam **30 kadın** ile Ipsos'un **Online Community** platformu **Talk2UU** aracılığıyla görüşülmüştür.

23 katılımcı YenidenBiz'in kendi üye havuzundan, 7 katılımcı ise IpsosUU'nun sendikal community'sinde yer alan ve hedef kitle ile uyumlu profiller arasından seçilmiştir.

Zamanlama

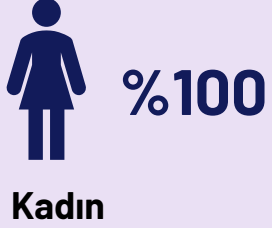


Kalitatif araştırmanın sahası;

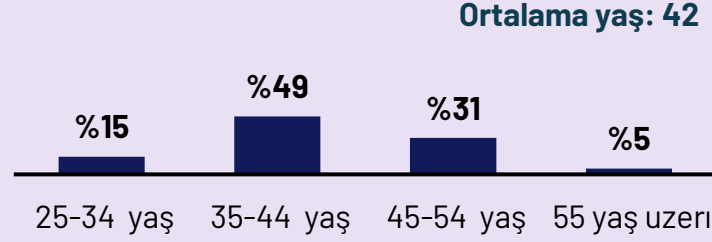
- **10 - 17 Kasım 2025** tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeci Profili

Cinsiyet



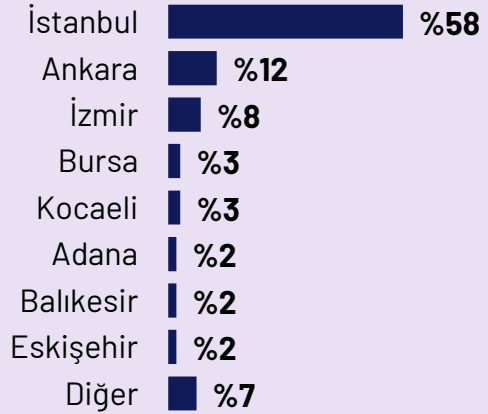
Yaş Dağılımı



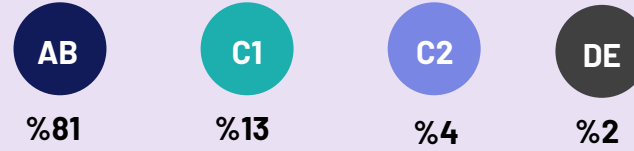
Eğitim Durumu



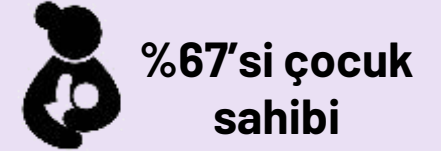
İl Dağılımı



SES Dağılımı

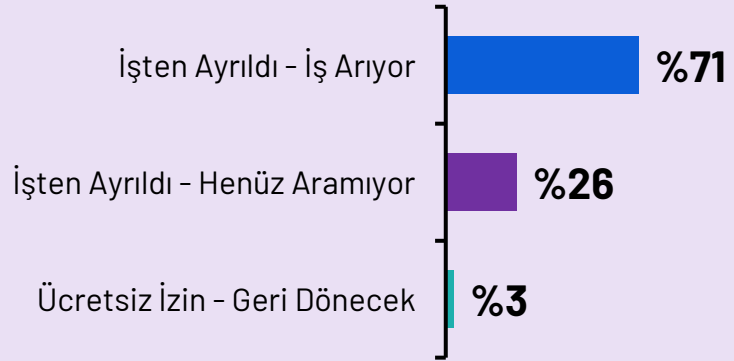


Medeni Durum ve Çocuk sahipliği

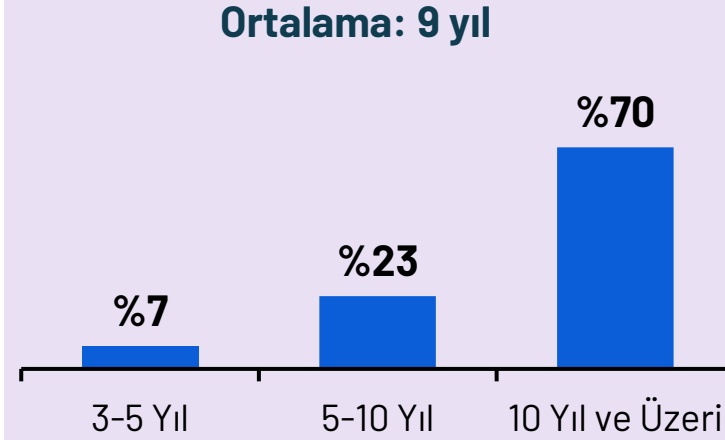


Çalışma Durumu

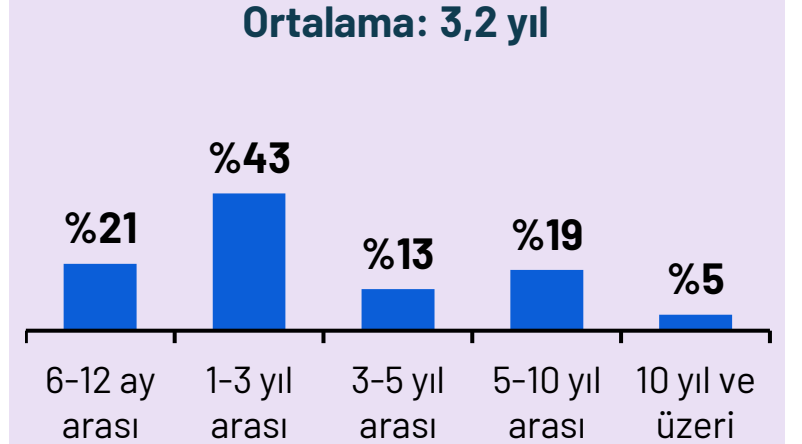
İş gücüne Katılım Durumu



Toplam İş Deneyimi



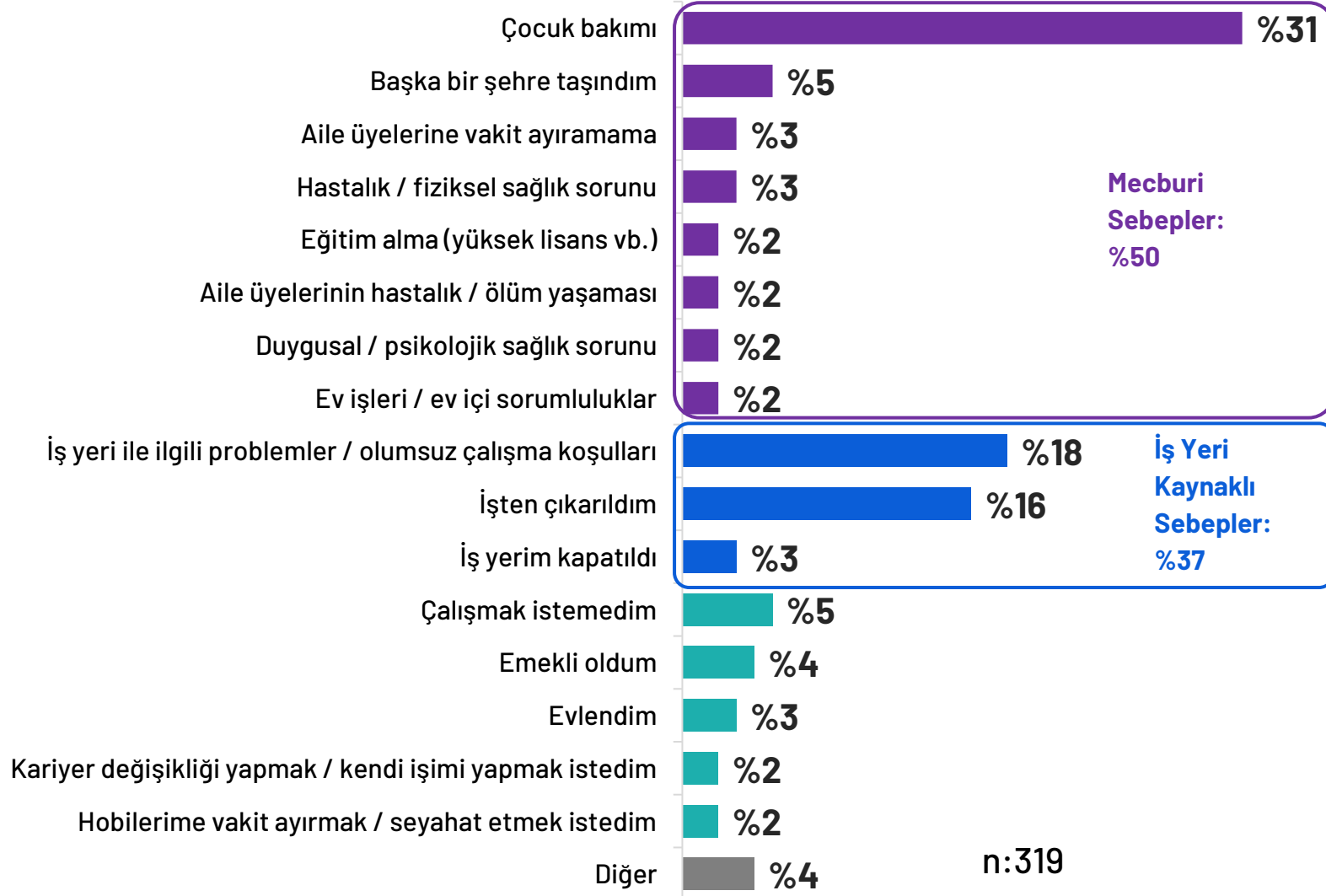
Kariyerine Mola Verme Süresi



ARAşTIRMA BULGULARI

Kariyer Molası Verme Sebepleri

S10. İş hayatınızda **kariyer molası** verdiğiniz belirtmişsiniz. Kariyer molası verme nedeniniz nedir? **TEK CEVAP**



Kariyer molasının temel nedeni ağırlıklı olarak **çocuk bakımı** ve **diğer zorunlu yaşam koşulları**; iş hayatına bağlı sebeplerde ise **olumsuz çalışma koşulları** ve **işten çıkarılma** öne çıkıyor.

Çalışmak istememe, emeklilik ya da kariyer değişikliği gibi tercihe dayalı nedenler daha düşük seviyede kaldığı için, kadınların kariyer molasını çoğunlukla bir tercih değil, zorunluluk ve iş yeri baskıları nedeniyle verdiği açıkça görülüyor

Çocuk Bakımı Nedeniyle Kadınların İş Hayatındaki Zorunlu Araları: Duygusal Bağlar, Toplumsal Algılar ve Ekonomik Baskılardan Besleniyor.

- Çocuklarıyla güçlü bir duygusal bağ kurma isteği
- Toplumun 'iyi bir anne' algısına uyum
- Çocuklarının gelişiminde aktif rol alma arzusu
- Özellikle bazı kültür ve aile yapılar
- Bakıcı maliyetleri
- İş yerinin çalışma şartlarında esneme yapmamaları



14 sene çalıştım. 2 sene kadar işe ara verdim. Kızım dünyaya geldi. Bir süre sonra biraz iş hayatına ara verip kızıma bakmak istedim. Çünkü çalıştığım şirket işlerimde esneme yapmadı. Dolayısıyla hem kızımı büyütüp hem de çalışamazdım. Bu konuda maalesef şirketlerin çoğunluğu kadınlara yeterli desteği sağlamıyorlar.

(İşe ara vermiş, tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar))

Kurumsal Nedenler Kadınları Zorunlu Kariyer Molalarına İtiyor.

- **Kurum içi gelişim fırsatlarının eksikliği**, belirsiz kariyer yolu & düşük motivasyon.
- **Değerlerin örtüşmemesi, -aidiyet duygusunun azalması**, performans düşüklüğü & düşük iş tatmini.
- **Mobbing**, psikolojik güvenlik tehdidi
- **Şirketin taşınması gibi dışsal faktörler**



Zorunlu araya girmeme neden olan en kritik sebep o dönem çalıştığım kurumla değerlerimin örtüşmemesi, iş devri vs. konularında aktarım olmamasına rağmen benden bir çıktı beklenmesi, yöneticilerime erişemem, kopuk iletişimdi.

(İşe ara vermiş, tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar))

'Yeniden Doğuş' Kişisel Gelişim ve Zihinsel Rahatlama

- İş temposunun yol açtığı yorgunluk ve tükenmişlik hissi,
- İşten memnuniyetsizlik & monotonluk
- Kişisel gelişimleri için alan = zihinsel rahatlama - mutfak sanatlarından yazarlığa, profesyonel koçluktan STK çalışmalarına yeni keşifler
- Bireysel yeteneklerini keşfetme, yeni beceriler geliştirme & öz farkındalığı artırma



Rahatladım kendimi yeniden doğmuş gibi hissettim ancak bu süreç uzayınca anladım ki üretmeden yaşamak monoton hale geldi hala yapabilirliğim varsa devam etmeliyiz diyorum.

(İş hayatına ara veren (Şu an çalışmayan) ve henüz aktif bir iş aramayan kadınlar ama iş hayatına dönmeyi düşünenler))

İş Hayatına Geri Dönme İsteği ve Nedenleri %

Sektör seçiminde **kararsızlık yüksek (%28)**;

belirgin bir **kariyer yönlendirme ihtiyacı**

En çok ilgi gören alanlar **IT (%10)** ve **danışmanlık (%8)**

S11. İş hayatına tekrar dönmek istiyor musunuz? **TEK CEVAP**

S12. İş hayatına geri dönüp neden tekrar çalışmak istiyorsunuz? **EN FAZLA 3 CEVAP SEÇİLEBİLİR**

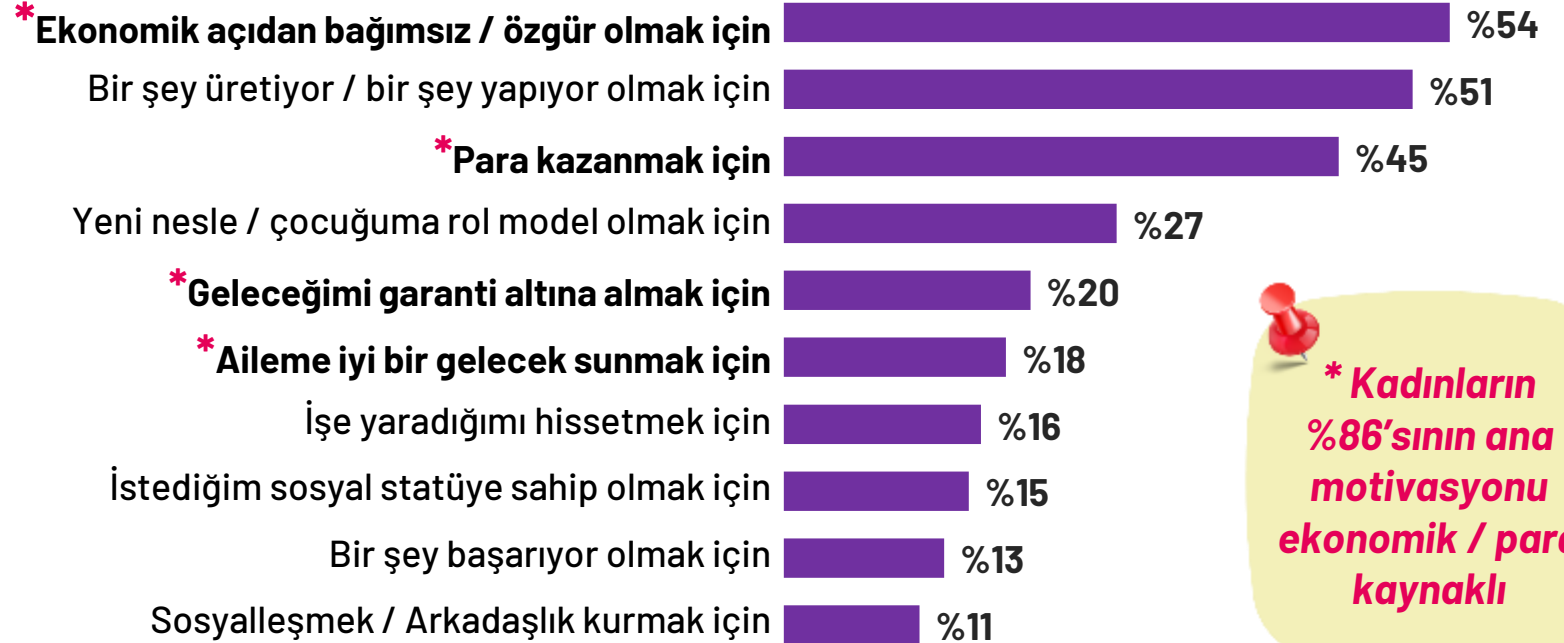
S13. İş hayatına döndüğünüzde hangi sektörde çalışmayı planlıyorsunuz? **TEK CEVAP**

İş Hayatına Tekrar Dönmeyi İsteyen n:319

%97

Yeniden Çalışmayı İsteme Motivasyonları n:309

Kadınların %92'si ise birden fazla motivasyonla yeniden çalışmayı istiyor.



*** Kadınların %86'sının ana motivasyonu ekonomik / para kaynaklı**

Hakimiyet ve Özgüven Sağlamanın Mecburi Yolu: Ekonomik Özgürlüğün Yeniden Kazanmak

- Aile bütçesine katkıda bulunarak eşler için finansal rahatlatma ve daha konforlu bir yaşam imkanı
- Kendi kişisel ihtiyaçları için özgürce harcama yapabilme öz saygılarını ve moralini güçlendirme.
- Kadınların hayatlarıyla ilgili daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayarak, özgüvenlerini arttırma.



Evet, çalışma hayatına dönmek, bir gelir elde etmeye başlamak istiyorum. Mümkün olan en kısa süre içinde. (...) ve mümkünse bunu sevdiğim bir şeyi yaparak elde etmek. Geçimimi idame ettirmek ve kendimi gerçekleştirmek için buna ihtiyaç duyuyorum. katkımı sunmak, bilgi birikim ve donanımlarımı paylaşmak anlamına geliyor.

(İşe ara vermiş tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar))

İzolasyon ve Tatminsizlikten Doğan Güçlü Motivasyon İş Hayatına Dönüşü Tetikliyor

- Üretkenlikten uzak bir yaşam = monotonluk ve kimlik kaybı, izolasyon, yetersizlik ve tatminsizlik duyguları
- Dönüş arzusu hem kişisel tatmin arayışı hem de topluma anlamlı katkıda bulunma boyutu
- Çocuklarına ve çevrelerine rol model olma arzusu = toplumsal bir misyon



Daha bağımsız olmayı özlediğim, dilediğim zamanlar oluyor. Şimdi çocuklar ve ev en büyük sorumluluğummuş gibi hissediyorum ve bu bana iyi gelmiyor :) İş hayatında olsaydım hayatımın kendime ait bir tarafı olurdu diye düşünüyorum galiba.

(İşe ara vermiş tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar))

Çalışma Hayatının Zorlukları

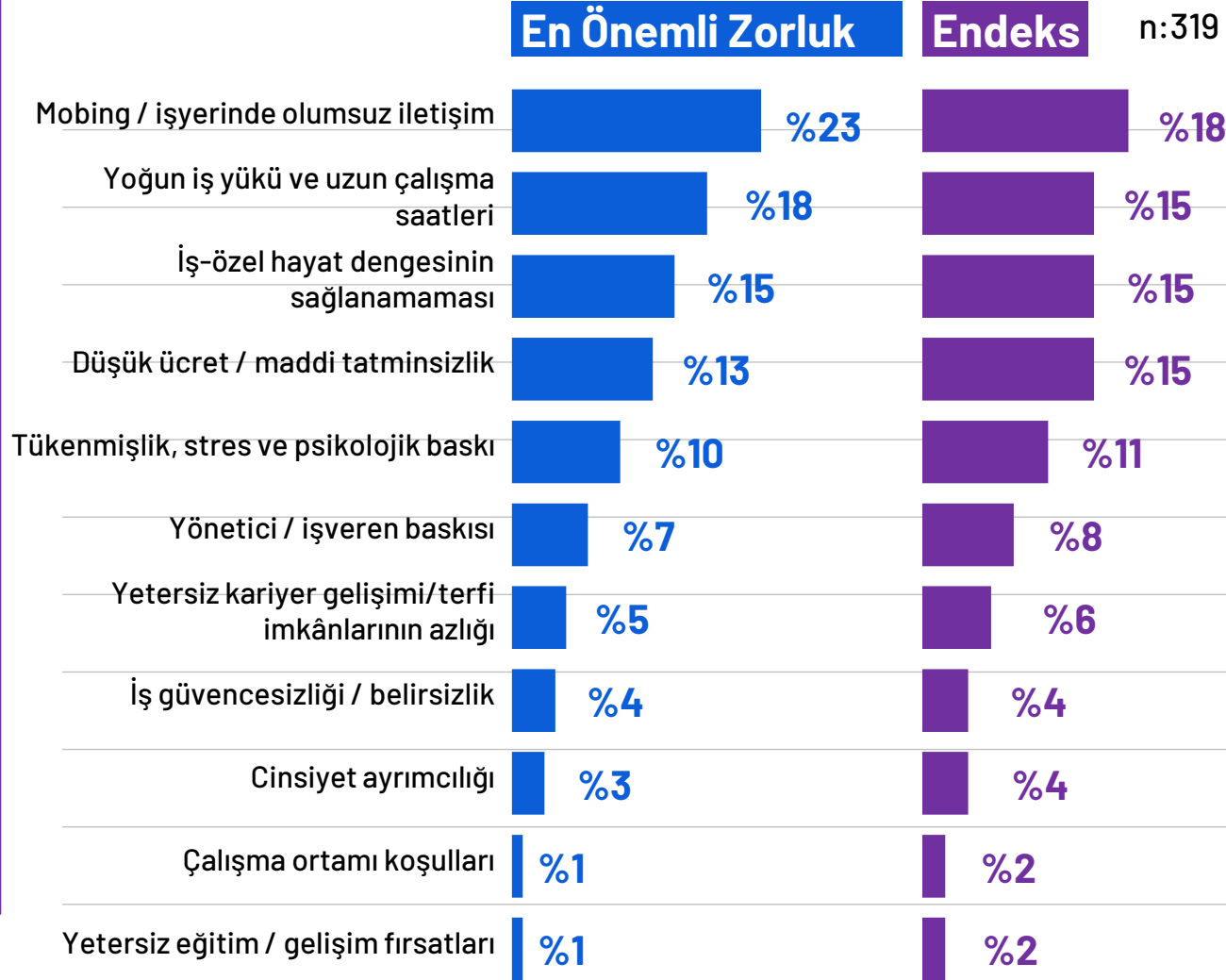
mobbing ve olumsuz iletişim (%23)

yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri (%18)

yanı sıra

iş-özel hayat dengesizliği, maddi tatminsizlik ve devam eden yapısal sorunlar (terfi, iş güvencesi, işveren baskısı) tabloyu daha da ağırlaştırıyor.

S14. Sizce çalışma hayatının en önemli İLK 3 zorluğu nedir?



“Yetersiz kariyer gelişimi/terfi imkanlarının azlığı” ve “yetersiz eğitim/gelişim fırsatları” toplam %24

“Yoğun işi yükü ve uzun çalışma saatleri” ve “iş-özel hayat dengesinin sağlanamaması” toplam %68

“Mobbing, iş yerindeki olumsuz iletişim” ve “tükenmişlik, stres, psikolojik baskı” toplam %65

İş Yerinde İletişim

S15. Ekrandakilerden hangisi/hangileri sizin için iş yerindeki en önemli iletişim unsurlarındandır? n:319

İş Yerindeki En Önemli İletişim Unsurları

%82

Yöneticilerin açık ve dürüst olması

%73

Ekip içi iletişimin güçlü olması

%70

Geri bildirimin açık ve yapıcı verilmesi

%68

Çalışan görüşlerinin dikkate alınması

%59

Kurum içi kararların şeffaf şekilde paylaşılması

%38

Bilgilere zamanında erişim sağlanması

“Yöneticilerin açık ve dürüst olması” ve “Geri bildirimlerin açık ve yapıcı verilmesi” diyenlerin toplamı %91

Yönetici veya “Peer” baskısı, İletişim güçlükleri kadınları iş hayatından uzaklaştırıyor.

- “Yöneticilerin ego odaklı yaklaşımları”, “yetersiz liderlik becerileri” ve “empati eksikliği”
- Kadın yöneticilerin hemcinslerine baskıcı ve “toksik” yaklaşımları ile gelen değersizlik hissi
- Kimi, kendilerini kanıtlama ve “**ben yaparım**” düşüncesiyle aşırı sorumluluk üstlenebiliyor → farklı bir tükenmişlik hikâyesi



Kişisel gözlemim ve deneyimim, iş hayatında "kadın kadının kurdu oluyor" önermesinin acı bir gerçekliğe sahip olduğu. Özellikle bazı kadın yöneticilerin, kendi ekiplerindeki yetkin kadın çalışanların gelişimini desteklemek yerine, onları bir tehdit olarak görmesi ve sistemli bir yıpratma uygulaması, iş hayatındaki en yıkıcı zorluklardan biridir.

(İşe ara vermiş tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar))

İş Yerinde Kapsayıcılık

S16. İş yerindeki kapsayıcılığın en çok hangi alanlarda sağlanması gerektiğini düşünüyorsunuz? ÇOK CEVAP OLABİLİR

İş Yerinde Kapsayıcılığın En Çok Sağlanması Gereken Alanlar n:319



Beceri Alanları

Kadınların güçlü yönü:

Eleştirel düşünme, çoklu görev, takım çalışması

En çok ihtiyaç duyulan yönler:

Dayanıklılık, stres yönetimi ve esnekliği

artan belirsizlik ve stres ortamında duygusal uyum becerileri önemli

S17a. Çalışma hayatı içerisinde en çok beceri sahibi olduğunuzu düşündüğünüz ilk 3 konu hangisidir? **EN ÇOK 1 OLACAK ŞEKİLDE 1'DEN 3'E SIRALAMA YAPINIZ.**

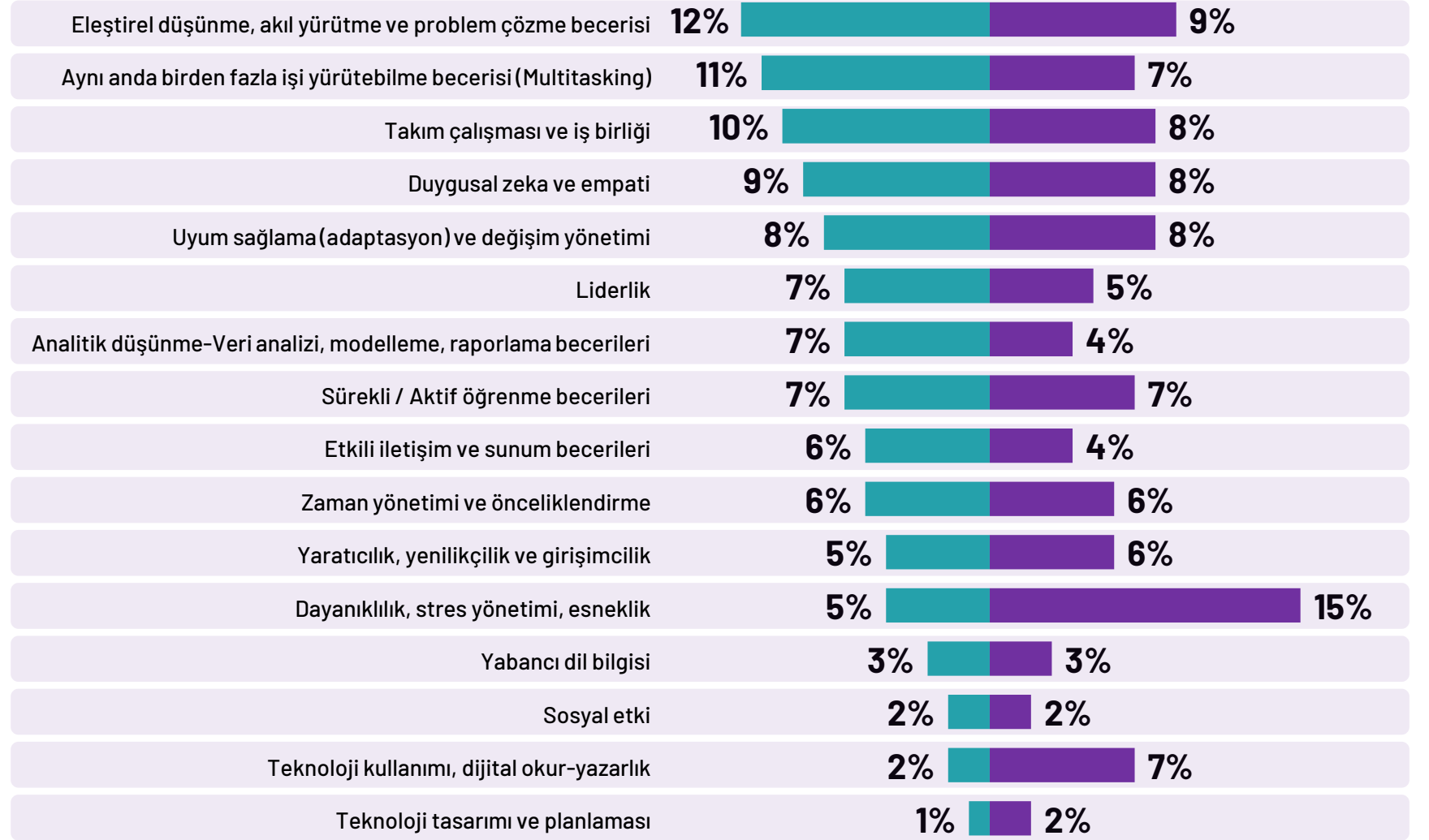
S17b. Peki, sizce günümüzde çalışma hayatında en çok ihtiyaç duyulan ilk 3 beceri hangisidir? **EN ÇOK 1 OLACAK ŞEKİLDE 1'DEN 3'E SIRALAMA YAPINIZ.**

Kadınların bireysel sahip oldukları beceriler



İş hayatında en çok ihtiyaç duyulan beceri alanları

n:319



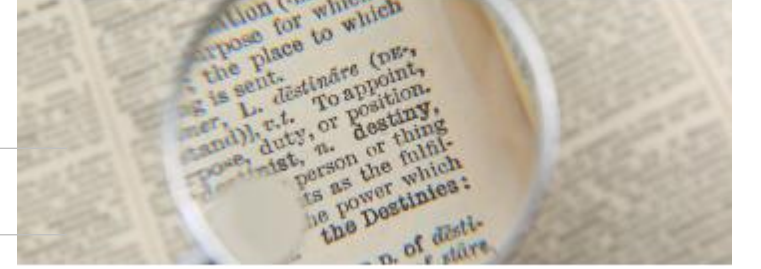
Kariyer Molası Sırasında Beceri Gelişimi

S18. Çalışma hayatı içerisindeki becerilerinizi geliştirmek için kariyer molası verdiğiniz sırada neler yaptınız ya da yapıyorsunuz? **ÇOK CEVAP OLABİLİR**

Beceri Gelişimi İçin Kariyer Molasında Yapılanlar



Online kurs/sertifika programlarına katılmayan, alanıyla ilgili makale/kitaplar okumayan yeni bir yabancı dil öğrenmeye başlamayan, akademik çalışmalar dışında kişisel gelişimine odaklananların oranı %14



Kariyer molaları pasif bir bekleyiş dönemi değil, aktif bir gelişim ve yeniden konumlanma fırsatı

Mevcut yetkinliklerini güncel tutma, yeni beceriler edinme:
Özellikle **dijital pazarlama, yapay zeka kullanımı, veri analistliği**

İlgi alanlarını profesyonel becerilere dönüştürme (mutfak sanatları, dijital yazarlık, fotoğrafçılık) – alternatif kariyer yolları

- Özgüvenlerini yeniden kazanmalarına, iş hayatına daha donanımlı dönmelerine ve değişen piyasa koşullarına adapte olmalarına destek



Bu 10 aylık 'bilinçli hazırlık dönemimde 'YZ'nin yükselişi, benim için bir endişe kaynağı değil, doğru zamanda geldiğine inandığım bir fırsat oldu. Bu süreci, sadece mevcut yetkinliklerimi değil, geleceğin yetkinliklerini de kazanmak için kullandım.

(İşe ara vermiş tekrar iş hayatına geri dönecek (Şu an iş aramakta olanlar)

Yaşam Boyu Öğrenme

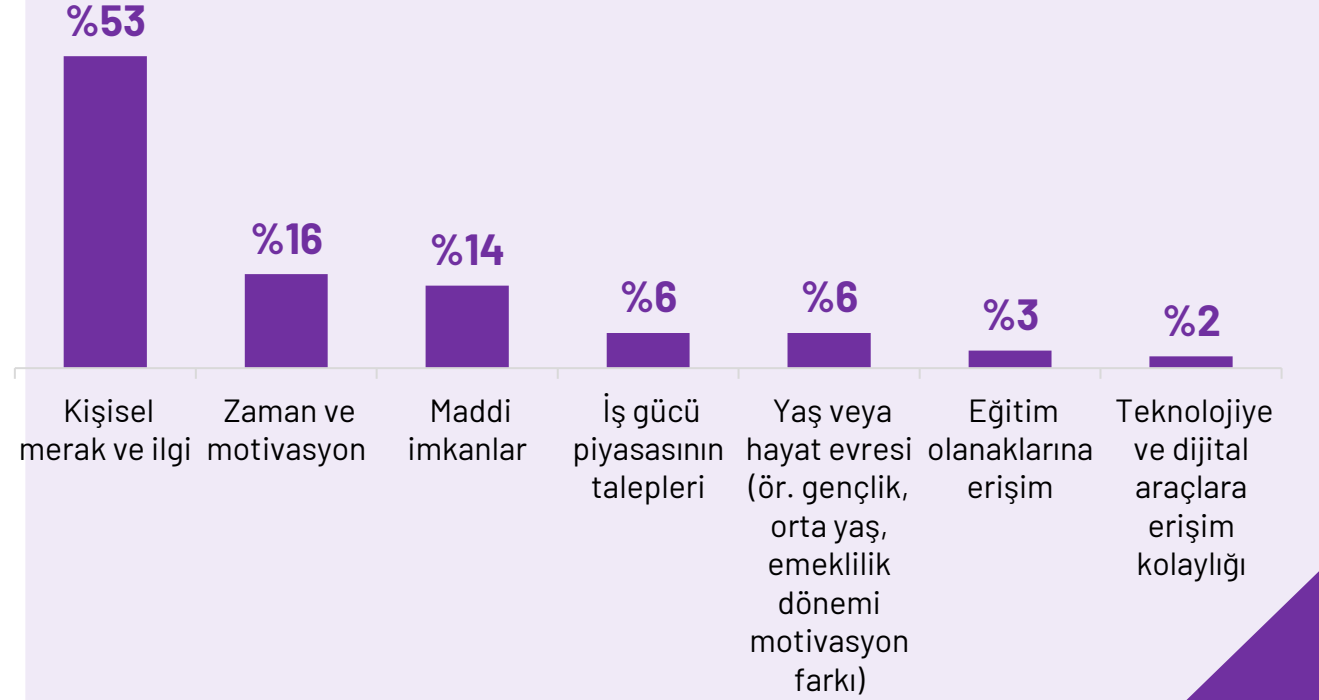
S19. Yaşam boyu öğrenme (bireyin hayatı boyunca bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye devam etmesi) konusunda ekrandakilerden hangisi sizin görüşünüzü en iyi yansıtır? **TEK CEVAP**

Yaşam Boyu Öğrenme Konusundaki Tutum n:319



S20. Sizce bireylerin yaşam boyu öğrenme istekliliğini en çok etkileyen faktör nedir? **TEK CEVAP**

Yaşam Boyu Öğrenme İsteğini Etkileyen Faktörler % n:319



Yaşam boyu öğrenmek hayatın doğal ve vazgeçilmez bir parçası

Teknolojik gelişmeleri takip etmek ve onlara hızlıca adapte olmak zorundayım hissi

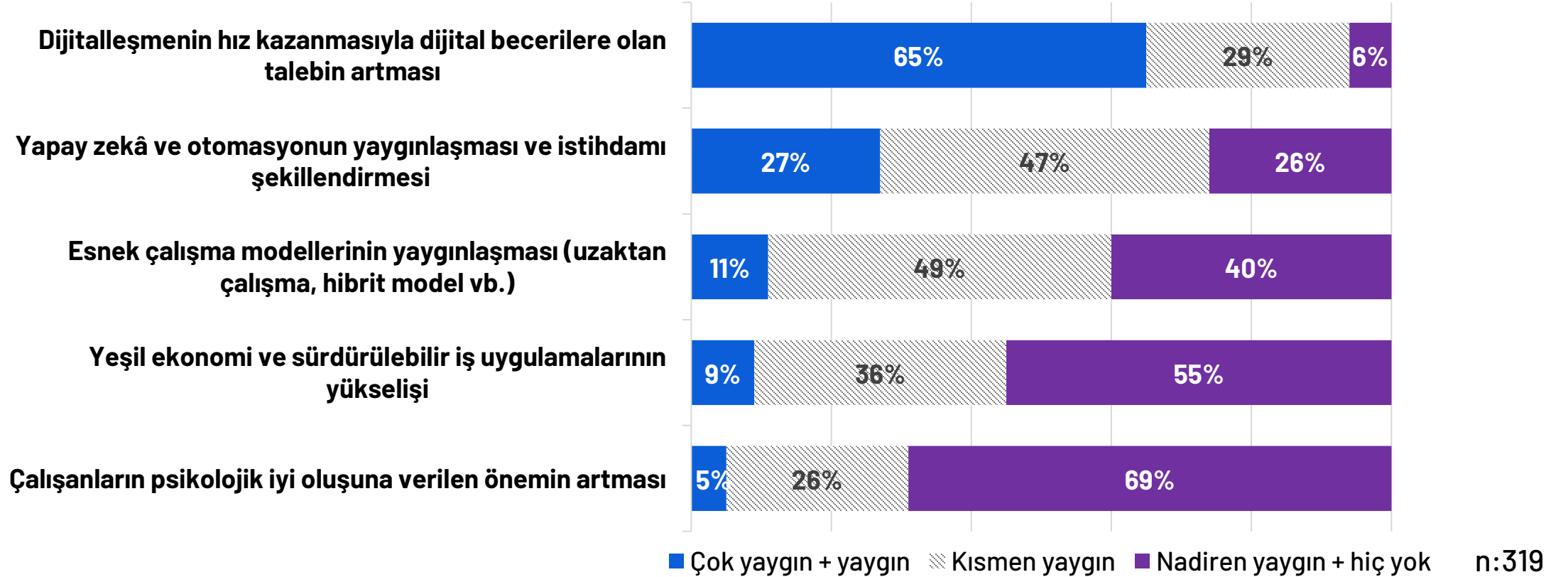
Sadece kariyer için değil kişisel gelişimin temel koşulu

Öğrenmeye mola yok

Küresel İşgücü Trendlerinin Türkiye'deki Yaygınlığı

S21. Ekrandaki küresel iş gücü trendlerinin Türkiye'de ne ölçüde geçerli olduğunu düşünüyorsunuz? **HER TREND İÇİN TEK CEVAP**

Türkiye'de en yaygın trend dijital beceri talebinin artışı (%65), esnek çalışma, yeşil ekonomi ve çalışan psikolojisinin iyi oluşu daha geride



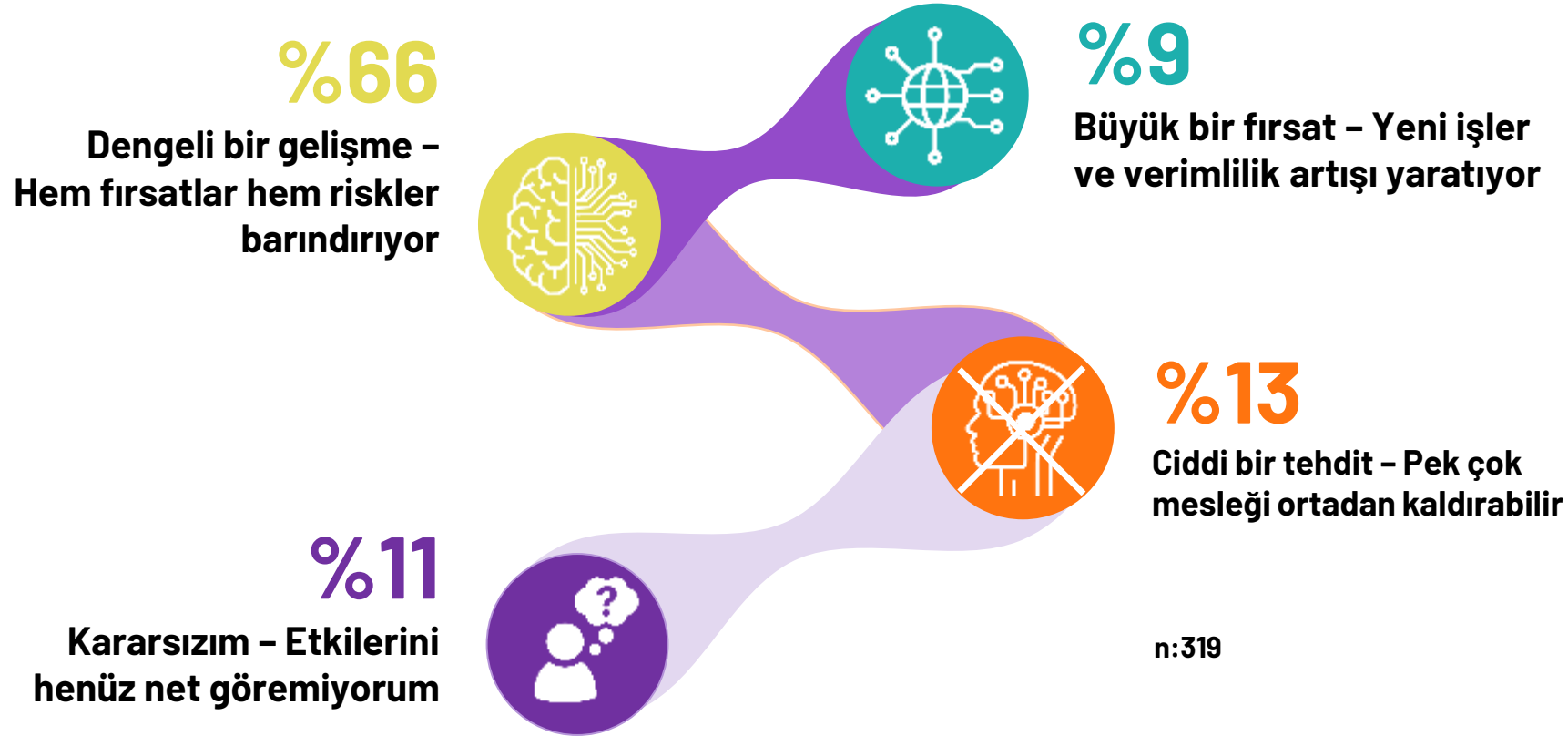
Yapay Zeka ve İş Gücü Piyasası Hakkında Düşünceler

S22. Yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin genel olarak iş gücü piyasasına etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? **TEK CEVAP**

S23. Yapay zekânın, sizin kendi mesleğiniz veya iş alanınız üzerindeki etkisini nasıl görüyorsunuz?

S24. Sizce dijitalleşme, iş gücü verimliliğini nasıl etkiliyor? **TEK CEVAP**

yapay zekâyı hem fırsat hem risk olarak görürken, kendi mesleklerinde çoğunluk (**%76**) işlerini kolaylaştıracağını düşünüyor ve neredeyse tamamı (**%96**) dijitalleşmenin iş gücü verimliliğini artırdığına inanıyor.



Yapay Zeka: Ne Senle, Ne De Sensiz!

Verimliliği artıran, süreçleri kolaylaştıran ve zaman kazandıran

- Bazı meslekleri ortadan kaldırabileceği veya işsizliği artırabileceği endişeleri:
 - **1) İşsiz kalmaya dair kaygı:** Yapay Zekâ'daki gelişmeler karşısında "Yeniden iş bulabilecek miyiz? / Eskiye göre iş bulmamız daha kolay olacak mı?"
 - **2) Rekabete yönelik kaygı:** "Bizim buradaki rolümüz ne?" , "Yapay zekâdaki gelişmeler bizi sistemin dışına iter mi?" , "Bu sistemleri bizden iyi kullananlara karşı rekabette kayıp yaşar mıyız?"
- YZ' yardımcı bir araç ancak "insani dokunuş" ve "ilişki boyutu" her zaman vazgeçilmez.



Yapay zeka doğru kullanıldığı takdirde iş hayatında zaman kaybını önleme ve verimliliği artırma konusuna harika bir araç. Ben mevcut işimde etkin olarak kullanıyorum. Bir çok iş dalını önemli ölçüde etkileyeceği kesin, ortadan kaldıracağı meslekler bile olabilir ama ben kendi işim için (İK) yine de insani bir dokunuşun her zaman elzem olduğuna inanıyorum.

(İşe ara vermiş, YenidenBiz ile işe geri dönmüş))



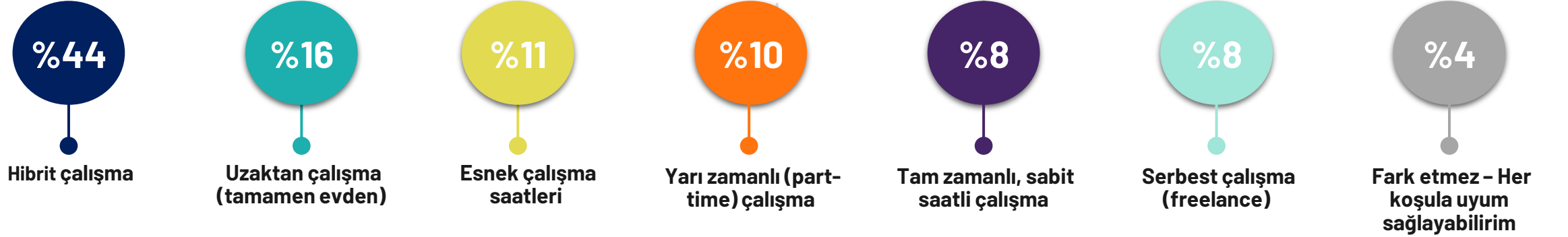
Yapay zeka bir süre daha çok işimize yarayacak ama uzun vadede işsizlik artacak gerçeklik algısı çok bozulacak ve pek çok iş belki de anlamsız olacak diye düşünüyorum.

(İş hayatına ara veren (Şu an çalışmayan) ve henüz aktif bir iş aramayan kadınlar ama iş hayatına dönmeyi düşünenler)

S25. Aşağıdaki çalışma koşullarından hangisi sizin için en ideal olandır? **TEK CEVAP**

Katılımcıların ideal çalışma modeli çoğunlukla hibrit (**%44**) olurken, uzaktan (**%16**) ve esnek saatli (**%11**) modeller iş-yaşam dengesini önceliklendirdiğini; yarı zamanlı ve diğer modeller ise daha sınırlı bir grup tarafından tercih ediliyor.

Kadınlar İçin En İdeal Çalışma Koşulu n:319



İş hayatına dönmek isteyenler, esnek çalışma modellerini (hibrit, uzaktan, esnek saatler, yarı zamanlı) talep ediyor.

Ailevi sorumluluklar (çocuk bakımı, yaşlı ebeveyn bakımı)

- **Büyük şehirlerde trafik -zaman kaybı & yorgunluk**
- Yaşam Kalitesi ve esnek çalışma: spor, meditasyon, daha sağlıklı beslenme ve zamanı yönetme özgürlüğü
- “Best of Both Worlds” - iş ve yaşamda verimlilik artışı = mutluluk
 - Şirketlerin bu esnekliği sunması, tercih faktörü; yoksa kariyer ile aile sorumlulukları arasında zorlu seçim



Benim için şu an en uygunu uzaktan ve ayda 1 ya da 2 kere ofis (*ekiple fiziksel bir araya gelmek*) gibi geliyor. Çünkü bu süreçte (*son yaptığım proje bazı işler dahil*) hem bu şekilde çalışmaya alıştım, hem çok daha verimli - istekli olduğumu gördüm. Çünkü İstanbul gibi bir şehirde yarım saat uzaklıkta bir işim dahi olsa yolda geçen zamanı **"zaman kaybı"** olarak görüyorum.

(İşe ara vermiş tekrar iş hayatına geri dönecek
(Şu an iş aramakta olanlar))

İdeal Çalışma Koşullarını Belirleyen Kriterler

S28. İdeal çalışma koşullarınızı belirlerken sizin için en önemli 3 kriter hangisidir? En önemli 1 olacak şekilde 1'den 3'e sıralar mısınız?

İdeal Çalışma Koşulu Kriterleri %	İlk Kriter	Endeks	n:319
İş-yaşam dengesi	%21	%18	
Evden / uzaktan çalışma imkânı	%18	%15	
Ücretin tatmin edici olması	%16	%19	
İyi bir yönetici / liderlik yaklaşımı	%14	%14	
Anlamlı ve toplumsal etkisi olan bir iş yapmak	%10	%8	
İş güvencesi ve istikrarlı bir pozisyon	%8	%8	
Takdir edilmek ve katkının görünür olması	%5	%6	
Esnek çalışma saatleri	%3	%5	
Kurumun kadın dostu politikaları (eşitlik, izinler)	%3	%3	
Kişisel gelişim ve eğitim fırsatları	%2	%6	

**“İş-yaşam dengesi”,
“Evden/Uzaktan çalışma imkânı”
ve “Esnek çalışma saatleri”
diyenlerin toplamı
%48**

Çalışma Hayatına Dönüşte En Faydalı Destek Alanları

S27. Çalışma hayatına geri dönüş yolculuğunda aşağıdaki destek ve gelişim alanlarından hangisinin size en çok fayda sağladığını veya sağlayabileceğini düşünüyorsunuz? **EN FAZLA 3 CEVAP İŞARETLENMELİ, ÇOK CEVAP**

Geri Dönüş Sürecinde En Çok Fayda Sağlayan Destekler % n:319

Networking – Alanımdaki kişilerle bağlantı kurma ve çevre edinme fırsatları	%65
Beceri kazandırma eğitimleri –Teknik&sosyal becerileri artıran eğitimler	%46
Kariyer danışmanlığı – İş, meslek veya yönlendirme desteği	%37
Mentörlük – Tecrübeli birinden düzenli rehberlik almak	%34
Psikolojik destek – İş stresi, uyum sorunları gibi alanlarda duygusal destek	%30
Koçluk – Kendi hedeflerimi belirleme ve çözüm bulmada bireysel destek	%26
Başarı hikayeleri ile model alma – İlham veren kişilerin yolculukları öğrenme	%13
Hiçbirine ihtiyaç duymuyorum	%2

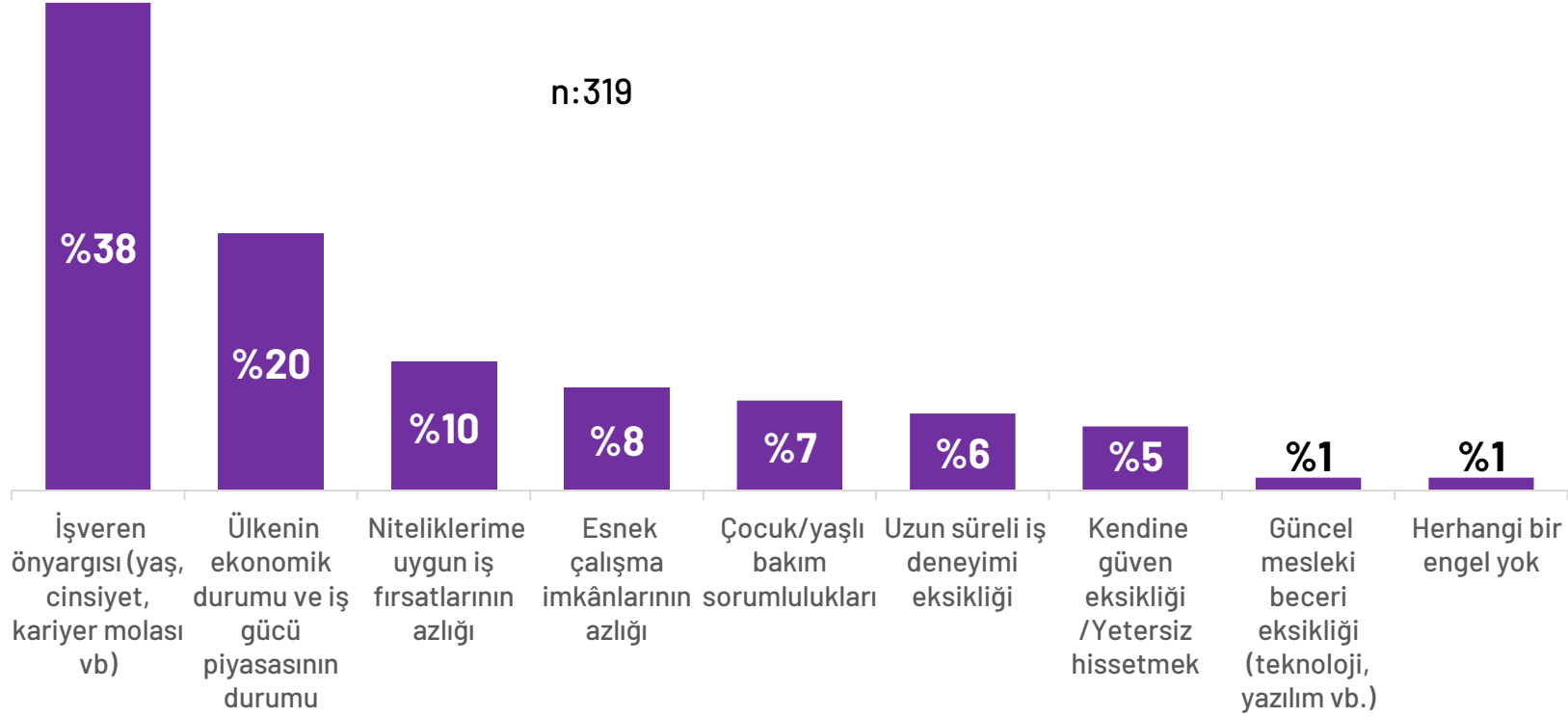


İş Hayatına Dönüşte Algılanan En Büyük Engel

S28. Sizce iş hayatına geri dönmenizin önündeki en büyük engel nedir? **TEK CEVAP**

İşveren önyargısı

Ekonomik koşullar ve iş gücü piyasasının durumu



Kariyer Molası Sürecinde Karşılaşılan En Önemli Zorluklar

Ekonomik & Psikolojik Kaygı

S29. Kariyer molanız süresinde karşılaştığınız en önemli 3 zorluk nedir? En önemli 1 olacak şekilde 1'den 3'e sıralar mısınız?

Kariyer Molasında Yaşanan Zorluklar %	İlk Zorluk	Endeks	n:319
Maddi zorluklar / Gelir kaybı	%26	%19	
İşverenlerin kariyer molasına olumsuz bakış açısının yarattığı işe geri dönememe kaygısı	%19	%16	
Öz güven kaybı / Yetersizlik duygusu yaşamak	%9	%9	
Profesyonel bağlantılardan kopma / İş dünyasından uzak kalma	%9	%13	
Motivasyon, yönelim, amaç eksikliği, anlam kaybı vb.	%9	%8	
Yalnızca ev işleriyle meşgulmüş gibi algılanmak	%7	%7	
İşe yaramazlık hissi	%6	%6	
İşten ayrılırken bulunduğum pozisyona geri dönememe kaygısı	%5	%8	
Rol çatışması / aile sorumlulukları nedeniyle molada yapmak istediklerimi yapamamak	%3	%4	
Toplumsal baskı ve geleneksek cinsiyet rolleri nedeniyle işe dönememe kaygısı	%3	%3	

“İşverenlerin kariyer molasına olumsuz bakış açısının yarattığı işe dönememe kaygısı”, “Profesyonel bağlantılardan kopma/İş dünyasından uzaklaşma” ve “İşyerinden ayrılırken bulunduğu pozisyona geri dönememe kaygısı” diyenlerin toplamı %75

Kariyer Adımlarını Atma Konusunda Güven

Yetkinlik algısında **yüksek düzeyde özgüven güçlü dönüşe hazır**

S30. Kariyer hedeflerinize ulaşmak için gerekli adımları atabileceğinize ne kadar güvendiğinizi belirtir misiniz? **HER SEÇENEK İÇİN TEK CEVAP**

n:319

**Kariyerime yeniden döndüğümde,
mesleki becerilerimi etkin bir şekilde
kullanabileceğime inanıyorum**

87%

11%

2%

**Kariyerime kaldığım yerden devam
edebilecek yeterliliğe sahibim**

83%

13%

4%

■ Güveniyorum + Tam Güveniyorum ■ Orta ■ Güvenmiyorum + Hiç Güvenmiyorum

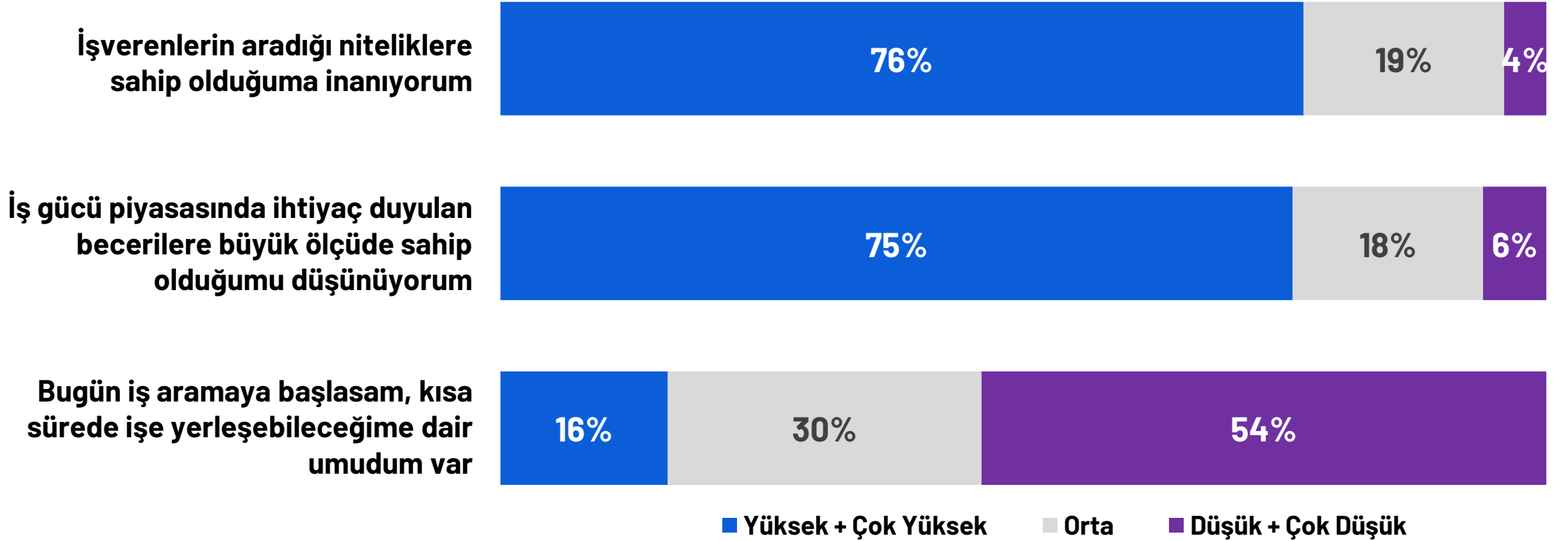
Sahip Olunan Yetkinliklerle İş Bulma Şansına Dair Görüşler

Yetkinlik algısında **yüksek düzeyde özgüven** ancak çoğunlukla ümitsiz

İşe yerleşme sürecindeki güvensizlik, fırsatlara erişim eksikliği ve işveren bariyerleri

S31. Bugünkü yetkinliklerinizle iş bulma şansınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? **HER SEÇENEK İÇİN TEK CEVAP**

n:319



YenidenBiz Algısı

Dayanışma, umut ve farkındalık yaratan

kadınlara yalnızca teknik destek değil, güçlü bir **duygusal ve topluluk temelli güçlenme** alanı sunan.

YenidenBiz
insani, destekleyici ve ilham veren

S32. Sizin için; YenidenBiz'i en çok ifade 3 unsur hangisidir? RAKAM OLARAK SIRALAMA YAPINIZ.



Kalite

- Bütün araştırmalarımızda ICC/ESOMAR uluslararası Pazarlama ve Sosyal Araştırmalar kurallarına bağlı olarak çalışır ve projelerin her aşamasında bu kuralların belirlediği standartlara uyum sağlarız.
- T  AD (Türkiye Araştırmacılar Derneėi) bünyesindeki bütün kalite girişimlerini destekleriz
- ISO 9001:2015 ve ISO 20252:2019 sertifikalarına sahibiz.
- Kalite kontrolleri için her zaman kendi saha kontrol  rlerimizi kullanırız.
- Kaliteli   z  mler sunan seçkin saha şirketleri ile özel anlaşmamız bulunmaktadır.

ESOMAR²⁴
Corporate

CERTIFIED
ISO 20252



CERTIFIED
ISO 9001



Yasal Uyarı

© 2025 Ipsos – Tüm hakları saklıdır.

Tüm Hakları Saklıdır. Bu dosya içeriği, Ipsos'un izni olmaksızın sosyal medya da dahil üçüncü bir kurum/kişi/medya ile paylaşılamaz. Ipsos tarafından paylaşım müsaade edilmesi halinde ise bu paylaşım ancak Ipsos'un ismi belirtilmek suretiyle yapılabilir.

Teşekkürler

Centrum Plaza A Blok
Aydınevler Sanayi Cad. No:3
34854 Küçükyalı – İstanbul / TÜRKİYE

T : +90 [216] 587 1111
www.ipsos.com/tr-tr



@ipsosturkiye

