

Kadın öğretmenlerin kariyer ve annelik deneyimleri: Zorluklar ve fırsatlar

Mehmet Erten¹  Gülnur Gümüş Erten² 



Okul Yönetimi Dergisi
School Administration Journal
e-ISSN: 2822-4221

Öz: Bu araştırma, kariyer yapan anne öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşıyıp yaşamadıklarını belirleyerek, kariyer süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar ile elde ettikleri fırsatları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma desenlerinden olgubilim yöntemiyle yürütülen çalışmada, ölçüt örnekleme ile seçilen farklı illerde görev yapan ve lisansüstü eğitimini tamamlamış 20 anne öğretmenle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu aracılığıyla toplanmış ve betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiştir. Bulgular, kadın öğretmenlerin lisansüstü eğitimi kişisel gelişim, meslek ilerleme ve başarı için tercih ettiklerini göstermektedir. Ancak, toplumsal rollerin etkisiyle zaman yönetimi, ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı gibi konularda önemli zorluklar yaşadıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın öğretmenler, kariyer, annelik, iş-aile dengesi, lisansüstü eğitim.

Araştırma Makalesi
Research Article

Female teachers' career and motherhood experiences: Challenges and opportunities

Abstract: This study aims to examine whether career-oriented mother teachers experience work-family conflict and to reveal the challenges and opportunities they encounter in their career journeys. The research was conducted using the phenomenological design, one of the qualitative research methods. Participants were selected through criterion sampling and consisted of 20 mother teachers from various cities who work at different school levels and have completed postgraduate education. Data were collected through an open-ended interview form developed by the researchers and analyzed using descriptive analysis. Findings indicate that female teachers pursue postgraduate education to support their personal development, gain professional advancement, and achieve greater success in their careers. However, due to traditional gender roles, they face significant difficulties in time management and balancing domestic responsibilities, particularly childcare, with their professional lives.

Keywords: Female teachers, career, motherhood, work-family balance, graduate education.



Okul Yöneticileri Derneği

¹Sorumlu Yazar: MEB, erten7878@gmail.com, ORCID: 0009-0005-6707-6864

² MEB, gulnurgumuserten@gmail.com, ORCID: 0009-0003-3338-9825

Atıf/Cite: Erten, M. ve Gümüş-Erten, G. (2025). Kadın öğretmenlerin kariyer ve annelik deneyimleri: Zorluklar ve fırsatlar, *Okul Yönetimi Dergisi*, 5(1), 49-61.

Giriş

Günümüzde çalışma hayatı, küresel, ekonomik, sosyal, teknolojik ve kültürel faktörlerin etkisiyle sürekli bir dönüşüm içerisinde. Bu dinamik yapı, bireylerin mesleki beklentilerini ve iş gücü piyasasındaki rollerini değişime zorlamaktadır (Fırat, 2021). Artan rekabet ortamı ve iş verimliliğine verilen önem, bireylerin sahip oldukları kariyer yetkinliklerinin de giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmaktadır. Kariyer gelişimi, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini artırmalarına olanak sağlarken, aynı zamanda mesleki saygınlık ve statü kazanmalarını da desteklemektedir (Parlak, 2004). Kariyer kavramı, 16. yüzyıldan itibaren özellikle devlet memurluğu kavramı ile birlikte ortaya çıkmış olup, 1970'li yıllardan itibaren akademik incelemelere konu olarak çalışma hayatında önemli bir yer edinmiştir (Mohan Bursalı ve Bayrak Kök, 2018). Verimli bir iş ortamının oluşturulabilmesi adına, bu dönemden itibaren insan kaynakları yönetimi kavramı örgütlerde sistematik olarak incelenmeye başlanmıştır. Kariyer, yalnızca bireyin mesleki konumunu değil, aynı zamanda sahip olduğu bilgi ve becerileri geliştirerek mesleki başarısını ve yetkinliğini artırması olarak tanımlanabilir (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Kadın öğretmenler için mesleki kariyer ile annelik arasında bir denge kurmak genellikle zorlu bir süreci beraberinde getirmektedir. Mesleki başarıya odaklanmanın yanı sıra çocukların bakım ve eğitimsel ihtiyaçlarını karşılamak, kadın öğretmenlerin iş ve aile arasındaki zaman ve enerji dengesini sağlamalarını gerektirmektedir (İnandi ve Gılıç, 2020). Öğretmenlerin mesleki sorumlulukları arasında ders planlama, öğrenci değerlendirme, veli görüşmeleri ve mesleki gelişime yönelik etkinliklere katılma gibi bir dizi görev yer almaktadır. Bu süreç, bazı bireyler için mesleki gelişim fırsatları sunarken, bazıları için ise zorlayıcı bir unsur haline gelebilmektedir (Erginer ve Saklan, 2020). Kadın öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde ilerlemeleri, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarla çakışabilir. Bununla birlikte, bu deneyimler bireysel ve mesleki gelişim için önemli fırsatlar da sunabilir (İnandi vd., 2009). Örneğin, çocukların okul öncesi eğitimine katılmak ve eğitim sürecine aktif olarak dahil olmak, kadın öğretmenlerin hem mesleki hem de kişisel olarak gelişimlerine katkı sağlayabilir. Ayrıca, öğretmenlik mesleği, kadın öğretmenlerin diğer annelere ve velilere kariyer yolculuklarında rehberlik etmelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık oluşturmalarına olanak tanımaktadır (Koyuncu Şahin vd., 2018). Değişen dünya koşullarında bireylerin kendilerini geliştirme ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu gelişimin en kritik aşamalarından biri de lisans mezunları için lisansüstü eğitimidir. Ancak, lisansüstü eğitime başlamak bireyin tercihlerine bağlı olup zorunlu bir gereklilik değildir (İlter, 2020). Türkiye’de 2022 yılı itibarıyla Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı tüm personelin (yalnızca yükseköğretim mezunları dâhil edilerek) eğitim seviyelerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Türkiye’de Tüm MEB Personelinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Sayı	Oran
Ön lisans	25.815	2,44
Lisans	865.122	81,76
Yüksek Lisans	118.735	11,22

Kaynak: MEB Faaliyet Raporu, 2022

Öğretmenlerin lisansüstü eğitime teşvik edilmesi amacıyla Millî Eğitim Şûralarında bu konu gündeme getirilmiş ve çeşitli kararlar alınmıştır. Bu doğrultuda, 15. Millî Eğitim Şûrası’nda öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora eğitimine yönlendirilmesine yönelik kararlar alınmış; 18. Millî Eğitim Şûrası’nda ise idarecilerin atamalarında lisansüstü eğitimin esas alınması önerilmiştir (Kandemir, 2022). Ayrıca, okul müdürleri ve öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla, Millî Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler arasında gerekli koordinasyonun sağlanarak öğretmenlerin uzaktan veya yüz yüze yüksek lisans ve doktora eğitimi almalarının teşvik edilmesi ve bu sürecin özlük hakları ile kariyer basamaklarına olumlu yansımaları konusunda kararlar alınmıştır (Alabaş vd., 2012). Türkiye’de lisansüstü öğretim, devlet ve vakıf üniversitelerinde yürütülen, toplumun ihtiyaç duyduğu bilim insanlarını yetiştirmeyi ve yüksek nitelikli insan kaynağı sağlamayı amaçlayan çeşitli programlardan oluşmaktadır. Türkiye’de lisans eğitimi temelinde yapılandırılan yüksek lisans eğitimi; yüksek lisans, doktora, sanat alanlarında gerçekleştirilen sanatta yeterlilik çalışmaları ve tıpta uzmanlık programlarını kapsamakta olup, bu süreç eğitim-öğretim faaliyetleri, bilimsel araştırmalar ve uygulama etkinlikleri ile desteklenmektedir (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, Madde 2; Yükseköğretim Kanunu, Madde 3).

Günümüzde kadınların iş gücüne katılım oranı önemli ölçüde artmış ve kadınlar iş dünyasının hemen her alanında aktif rol üstlenmeye başlamıştır. Yeniliklere uyum sağlama, kişisel gelişim ve iş yaşamında başarılı olma hedefiyle birçok kadın kariyer yapmayı tercih etmektedir (Gençtürk, 2022). Ancak toplumsal cinsiyet rolleri ve geleneksel değerler doğrultusunda yetişen kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını

dengeleme sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Aile içindeki sorumlulukların öncelikli görülmesi, profesyonel gelişim süreçlerinin ertelenmesine yol açabilmektedir (İştar ve Dursun, 2014).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve mesleki tercihleri, büyük ölçüde eğitim seviyesine bağlı olarak şekillenmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kadınlar, genellikle daha yüksek statüye sahip meslekleri tercih etmektedir. Akademisyenlik de bu bağlamda kadınların yoğun olarak yöneldiği bir meslek alanıdır. Bununla birlikte, akademik kariyer yapmak isteyen kadınlar, profesyonel yükümlülüklerinin yanı sıra evdeki rollerini de sürdürmek zorunda kalmaktadır. Lisansüstü eğitim süreci ve akademik faaliyetlere aktif katılım, bu dengeyi daha da zorlaştırmaktadır (Ergöl vd., 2012). Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, eşleri ve diğer aile bireyleri ya da yöneticileri tarafından desteklenmiş olsalar dahi, özellikle annelikle birlikte kariyer süreçlerinde çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar (Köse ve İnce, 2022).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve eğitim düzeyi zaman içinde artış göstermesine rağmen, kariyer ilerlemeleri erkeklerle kıyaslandığında daha yavaş seyretmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008-2013). Özellikle öğretmenler özelinde yapılan araştırmalara göre, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan kadın öğretmenler arasında yüksek lisans mezunu olanların oranı %8,5, doktora mezunu olanların oranı ise yalnızca 802 kişi ile %0,1 seviyesinde kalmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2019). Benzer şekilde, akademiye de kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmediği görülmektedir. 1981 yılında kurulan Yükseköğretim Kurulu (YÖK) başkanları arasında bugüne kadar hiç kadın bulunmazken, vakıf üniversitelerinde kadın rektör oranı %20, devlet üniversitelerinde ise yalnızca %3’tür (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı [TESEV], 2019).

Toplumsal yapıda kadınların öncelikli sorumluluklarının hâlâ ev ve aile olarak görülmesi, kadınların kariyer süreçlerine ek bir yük getirmektedir. Annelik sorumluluğu, bu yükün en belirgin unsurlarından biridir (Türkkahraman ve Şahin, 2010). Kariyer sahibi kadınlar, eş ve aile desteğiyle bu süreci yürütmeye çalışmakta; ancak destek mekanizmalarının yetersizliği, iş-aile dengesinin sağlanmasını güçleştirmektedir (Açıkgöz ve Ferda Çakmak, 2023). Kadın öğretmenlerin mesleki kariyerlerini geliştirme çabaları, ev işleri ve çocuk bakımı gibi annelik sorumluluklarıyla çakışabilmekte ve bu durum hem mesleki ilerlemelerini hem de annelik rollerini yerine getirmelerini zorlaştırabilmektedir.

Kadın öğretmenler, mesleki başarılarını artırmaya çalışırken aynı zamanda aile içindeki rollerini de sürdürmek zorunda kalmakta, bu ise hem kendileri hem de eşleri ve diğer aile üyeleri için çeşitli zorluklar yaratmaktadır (Gündüz, 2016). Öğretmenlik mesleği, yoğun sorumluluk gerektiren bir alan olduğu gibi, annelik de benzer şekilde önemli ve zaman alan bir süreçtir (Gündüz, 2016). Bu nedenle, kadın öğretmenlerin kariyerlerinde ilerleyebilmeleri, annelik görevleriyle uyumlu bir denge kurmalarını gerektirmektedir. Ancak, bu çabanın getirdiği ek yük, iş-yaşam dengesini bozarak stres seviyelerinin artmasına neden olabilmektedir (Polat, 2019). Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin hem mesleki gelişimlerini sürdürebilmeleri hem de annelik rollerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için çeşitli destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, okullarda çocuk bakım hizmetlerinin sunulması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması veya kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemelerini destekleyecek programların hayata geçirilmesi, iş-aile dengesini sağlamalarına katkıda bulunabilir (Ağgül vd., 2024). Bu tür uygulamalar, kadın öğretmenlerin mesleki hedeflerine ulaşmalarını ve aynı zamanda aile içindeki rollerini sürdürebilmelerini kolaylaştıracaktır. Cinsiyet rollerinin toplumsal yapıda hala belirleyici olduğu toplumlarda, kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabaları daha da önem kazanmaktadır. Bu toplumlarda kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımına yönelik sorumlulukları büyük ölçüde üstlenirken, erkekler genellikle iş hayatında daha yüksek statülere sahip olmaktadır. Bu durum, özellikle kadın öğretmenlerin hem mesleki kariyerlerini geliştirme hem de aile içindeki rollerini sürdürme konusunda önemli bir baskı hissetmelerine neden olmaktadır (Erzeybek ve Gökçearslan Çifci, 2019).

Kadın öğretmenlerin kariyer ve annelik rollerini aynı anda yürütme deneyimlerine ilişkin literatür, özellikle Türkiye bağlamında sınırlı ve dağınık bir yapı sergilemektedir. Bu çalışma, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları özgül zorlukları ve geliştirdikleri stratejileri derinlemesine ele alarak, bu alandaki bilgi boşluğunu doldurmayı ve eğitim yönetimi literatürüne katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların, kadın öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşam dengelerine ilişkin daha kapsayıcı politika ve uygulamaların geliştirilmesine zemin hazırlaması beklenmektedir. Bu bağlamda, bu araştırma, kariyer yapan anne öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını belirleyerek, kariyer süreçlerinde

karşılaştıkları zorluklar ile elde ettikleri fırsatları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hem anne hem de öğretmen olan kadınlar, mesleki kariyer yapma kararını nasıl almıştır?
2. Mesleki kariyer yapan kadın öğretmenler, gündelik yaşamlarında hangi zorluklarla karşılaşmaktadır?
3. Hem annelik hem de mesleki kariyer yapma süreci, kadın öğretmenlerin mesleki ve aile yaşamlarına nasıl yansımaktadır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilimsel araştırmalar, nitel yöntemin doğasına uygun olarak genellenebilir sonuçlar sunmasa da belirli bir olgunun derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlar. Bu tür araştırmalarda veri analizi, bireylerin yaşantılarını ve bu yaşantılara yükledikleri anlamları keşfetmeyi amaçlar. Olgubilim deseninde temel veri toplama yöntemi görüşmedir. Araştırmacılar, olaylara ilişkin deneyimlerin ortaya konulmasında görüşmelerin sağladığı esneklik, şifreleme ve ayrıntılı analiz imkânlarından yararlanmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu doğrultuda, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan, mesleki kariyerlerini sürdürürken aynı zamanda annelik sorumluluklarını üstlenen kadın öğretmenlerin deneyim ve görüşlerinden yararlanılmıştır. Kariyer sahibi annelerin karşılaştıkları zorlukları, sahip oldukları imkânları ve aile, çocuk ile veli ilişkilerine dair deneyimlerini ortaya koymak amacıyla, nitel olgubilim deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında çeşitli illerde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi, ilkökul ve ortaokullarda görev yapan; aynı zamanda anne olan ve kariyerlerini yüksek lisans eğitimiyle sürdüren toplam 20 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Amaçlı örneklemler tam anlamıyla nitel araştırma gelenekleri içinde ortaya çıkmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Bu araştırmada ölçüt olarak, lisansüstü eğitim yapmış ya da yapmakta olan ve aynı zamanda anne olan öğretmenler belirlenmiştir. Lisansüstü eğitim, öğretmenlerin akademik ve mesleki gelişimlerine yönelik gönüllü ve ileri düzeyde bir çaba olarak değerlendirildiğinden, bu çalışma kapsamında kariyer ilerlemesinin belirgin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Müdürlük veya başöğretmenlik gibi yönetimsel pozisyonlar ise farklı kurum politikaları, atama süreçleri ve idari tercihler gibi değişkenlere bağlı olduğundan ve her öğretmenin bireysel kariyer hedefleriyle doğrudan örtüşmediğinden bu araştırmanın ölçütleri arasında yer almamıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerin özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir. Katılımcıların kimliklerini gizlemek amacıyla gerçek isimleri verilmeyip "Ö" sembolü ile gösterilmesi tercih edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri 8 yıl ile 22 yıl arasında değişmektedir ve ortalama 13,9 yıl olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin 5'i okul öncesinde, 3'ü ilkökulda, 9'u ortaokulda, 3'ü lisede görev yapmaktadır. Katılımcıların tamamı yüksek lisans mezunu ya da eğitimlerine devam eden kişilerdir.

Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Okullardan veri toplanabilmesi için öğretmenler, araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Veri toplama sürecinde öğretmenlerin ders programlarının aksamamasına özen gösterilmiş, katılımcıların kişisel bilgileri gizlilik esasına uygun şekilde korunmuştur. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yüz yüze ve çevrim içi yöntemlerle toplanmıştır. Görüşmelere başlamadan önce araştırmacı, katılımcılara kendini tanıtarak çalışmanın amacı hakkında bilgi vermiş ve güvene dayalı bir iletişim ortamı oluşturulmuştur. Görüşmelerin bir bölümü Mart 2023'te Düzce merkezde görev yapan öğretmenlerle okul sonrası dış mekânda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Akçakoca ilçesi ve farklı illerde görev yapan öğretmenlerle ise Google Form ve çevrim içi görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Ö7 ve Ö14 kodlu katılımcılar ses kaydına izin vermiş, bu görüşmeler dijital olarak kaydedilmiştir. Diğer katılımcılarla yapılan görüşmelerde ise ayrıntılı notlar tutularak veri kaydı sağlanmıştır. Görüşmeler ortalama 15-20 dakika sürmüştür.

Tablo 1.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Kod	Mesleki Kıdem	Çalıştığı Kademe	Branş	Eğitim Düzeyi	Çocuk Sayısı
Ö1	9	Ortaokul	Fen Bilgisi	YL Mezun	1
Ö2	18	Ortaokul	Sosyal Bilgiler	YL Mezun	1
Ö3	17	Lise	Türk Dili ve Ed.	YL Mezun	2
Ö4	12	Okul öncesi	Okul Öncesi	YL Mezun	2
Ö5	13	Okul öncesi	Okul Öncesi	YL Mezun	2
Ö6	17	Okul öncesi	Okul Öncesi	YL Mezun	2
Ö7	13	Ortaokul	Türkçe	YL Mezun	1
Ö8	20	Ortaokul	Türk Dili ve Ed.	YL Mezun	2
Ö9	12	Lise	Tarih	YL Mezun	1
Ö10	17	Okul öncesi	Okul Öncesi	YL Mezun	2
Ö11	18	Okul öncesi	Okul Öncesi	YL Mezun	2
Ö12	14	Lise	Türk Dili ve Ed.	YL Mezun	1
Ö13	14	İlkokul	Özel Eğitim	YL Mezun	2
Ö14	13	Ortaokul	Türkçe	YL Mezun	2
Ö15	22	İlkokul	Sınıf Öğr.	YL Mezun	2
Ö16	12	Ortaokul	Matematik	YL Mezun	2
Ö17	18	Ortaokul	Türkçe	YL Mezun	2
Ö18	17	Ortaokul	İngilizce	YL Mezun	3
Ö19	12	Ortaokul	Sosyal Bilgiler	YL Mezun	1
Ö20	8	İlkokul	Sınıf Öğr.	YL Mezun	1

Görüşme formunda yer alan sorular, öğretmenlerin hem annelik hem de mesleki kariyer süreçlerini nasıl deneyimlediklerini anlamaya yöneliktir. Katılımcılara, “Hem anne hem de öğretmen olan kadınlar mesleki kariyer yapma kararını nasıl almıştır?”, “Mesleki kariyer yapan kadın öğretmenler gündelik yaşamlarında hangi zorluklarla karşılaşmaktadır?” ve “Hem annelik hem de mesleki kariyer yapma süreci, kadın öğretmenlerin mesleki ve aile yaşamlarına nasıl yansımaktadır?” gibi sorular yöneltilmiştir.

Çalışmada görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiştir. Analiz süreci, görüşme formundaki katılımcıların yanıtlarına göre oluşturulan temalar çerçevesinde yürütülmüştür. Betimsel türde bir analizin uygulandığı bir çalışmada, görüşülen kişilerden doğrudan alıntılar yapmak ve bunlardan yola çıkarak sonuçları açıklamak önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmacılar, görüşmeler esnasında, katılımcı öğretmenlerin görüşlerini incelerken kullandıkları kelime, cümle ve kavramlardan hareketle, özellikle kendi ifadelerinde yer verdikleri kavramları kullanmaya özen göstermiştir.

Bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik sağlamak amacıyla veriler, katılımcılardan doğrudan ve ayrıntılı biçimde toplanmış, elde edilen veriler doğrulamaya için tekrar katılımcılara sunulmuştur. Katılımcı görüşlerinin doğruluğunu ve kapsamlılığını artırmak için veri çeşitliliği sağlanmış, veri analiz sürecinde ise araştırmacı önyargısından kaçınmak amacıyla bulguların açık ve şeffaf bir biçimde raporlanmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca, araştırma sürecinin her aşamasında ayrıntılı kayıt tutulmuş ve bu kayıtlar aracılığıyla araştırmanın inandırıcılık, aktarılabilirlik ve kanıtlanabilirlik ölçütlerine uygunluğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada yorumları desteklemek hem de katılımcıların bakış açılarını doğrudan yansıtabilmek amacıyla kimi zaman görüşme metinlerinden doğrudan alıntılara yer verilmesiyle araştırmaya inandırıcılık katılmıştır. Aktarılabilirlik, bir çalışmada elde edilen bulguların başka çalışmalara ve durumlara uyarlanabilme durumudur. Güvenilebilirlik, araştırma bitiminde ulaşılan bulguların kendi içlerindeki uyumu ve tutarlılıkları olarak açıklanmıştır. Bu çalışmada araştırma yönteminin ve araştırma aşamalarının ayrıntılı açıklamasına yer verilmesi ile çalışmanın güvenilirliği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Teyit edilebilirlik, çalışmadan elde edilen bulguların içeriklerinin, uygulamada fikri incelenen katılımcıların ifadelerine ve deneyimlerine göre elde edildiğini ispat etmek anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla toplanan veriler üzerinde uzun süre çalışılmış, katılımcılardan geri bildirim alınmış, katılımcı ifadeleri değiştirilmeden doğrudan kullanılmış ve verilerin doğruluğu notlar ve ses kayıtları aracılığıyla kontrol edilmiştir. Bunun yanı sıra, araştırma sürecinde etik ilkelere de özen gösterilmiş; katılımcılara çalışma hakkında açık ve anlaşılır bilgilendirme yapılmış, gizliliği sağlamak amacıyla kodlama kullanılmış ve ses/görüntü kaydı için onam

alınmıştır. Ayrıca zaman elverdiği ölçüde, asıl görüşmelerden önce pilot görüşmeler gerçekleştirilerek araştırma sürecine hazırlık yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada 4 temel temaya erişilmiştir. Bu temalar sırasıyla “Kariyer Süreci”, “Kariyer ve Zorluklar”, “Annelik ve Kariyer” ile “Kariyerin Etkileri” şeklindedir.

1. Kariyer Süreci

Bu araştırmanın katılımcıları, kariyeri yalnızca bir pozisyon yükselme süreci olarak değil, aynı zamanda sürekli bir öğrenme, gelişim ve kendini gerçekleştirme süreci olarak tanımlamaktadır. Katılımcılar, kariyer yolculuklarının kişisel ilgi ve yetenekleriyle, edindikleri eğitim ve iş deneyimleriyle şekillendiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, kariyer gelişimi için aktif olarak çaba harcadıkları; lisansüstü eğitimlere katıldıkları, mesleki becerilerini artırmaya yönelik çeşitli faaliyetlerde bulundukları ve gelecekte daha üst düzey pozisyonlara ulaşmayı hedefledikleri ifade edilmiştir. Aşağıda, katılımcıların bu süreçlere ilişkin görüşlerinden bazı alıntılar yer almaktadır.

“Sürekli gelişen ve değişen bir toplumuz. Aslında olduğumuz kadarını yeterli görmemek gerektiği düşüncesindeyim. Yani evet üniversite okudum, bir devlet kurumuna atandım, bitti gibi bir durum olmamalı. Çünkü mesleğimiz adına yaptığımız her ne ise üzerine yeni bir şeyler koymalıyız mutlaka. Yeni bilgiler öğrenmek, yeni yöntem, teknik ve bakış açılarından haberdar olmak ve bunları deneyimlemek önemli. Her ne kadar iş yükümüz bir taraftan, ev sorumluluğu diğer taraftan zorlasa da gelişmeli ve değişmeliyiz. Bu durum elbette ekstra zorlayacaktır ancak mesleki yönden gelişime engel olmamalı kanaatindeyim. Şöyle söyleyeyim özel eğitim öğretmeniyim. Bu alanda uygulanan ve bala geliştirilmekte olan haberdar olmak durumunda olduğumuz pek çok araştırma pek çok çalışma ve uygulama var. Bunlardan haberdar olmayı ve bu yönde kendimi geliştirmeyi mesleğimin bir gereği olarak düşünüyorum.” (Ö13)

“Mesleki kariyer yapmaya kendimi geliştirmek adına bir adım atmak istediğimin farkına varmamla karar verdim. Kariyer yapmayı herkesin tercih etmediğini biliyordum. Bu sürecin benim adına ek bir külfet olacağının da farkındaydım. Maddi ve manevi anlamda zor bir sürece adım atmayı göze almak gerçekten zordu. Evli olmam sebebiyle bu kararı alırken eşimin de bana destek olması gerekiyordu. İş hayatına atıldıktan sonra bu kararı vermem benim için hem çalışma hayatında yoğunluktan dolayı zorlukları hem de iş hayatımdan arta kalan zamanlarımdan tümünü akademik kariyerimi tamamlamak için harcamamı gerektiriyordu. Böylece kendime ayırmam gereken zamanlarımdan fedakarlık etmem gerekiyordu. Mesleki kariyer fikri üniversite yıllarımda aslında fikir olarak vardı ancak fikrimi hayata geçirmek için geçilmesi gereken sınavlar vardı. Bu sınavlar da üniversite yıllarımda yalnızca Ankara ilinde yapıldığı için açıkçası benim adıma caydırıcıydı.” (Ö7)

“3 çocuk doğurduktan sonra tüm hayatımın sadece okul-annelik ve ev hanımlığı olduğu dönemde, okul ayağının çok zayıf kaldığını hissedip, kendimi akademik yönden başarısız hissetmek ve kendimi kendime ispatlama gereğini en çok hissettiğim anda karar verdim kariyer yapmaya ve yüksek lisansa başladım.” (Ö18)

Öğretmenlerin kararları, mesleki kariyer yapmak isteyen kadınların, kendilerini geliştirmek ve alanlarında ilerlemek için yüksek lisans veya doktora yapma ihtiyacını da yansıtmaktadır. Bu kararlar, kadınların kendi alanlarına hâkim olmak, mesleki becerilerini geliştirmek ve yöneticilik becerilerini kazanmak istemelerinden kaynaklanmaktadır. Genel olarak, bu ifadeler, kadınların mesleki kariyer yapma hedeflerine ulaşmak için karşılaştıkları zorlukları, fedakarlıkları ve kararlılıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu kararların, kadınların iş yaşamında ve toplumda daha fazla yer almalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. Annelik ve Kariyer

Anne olmak bir kadının hayatında aldığı en önemli kararlardan biri olmakla birlikte, annelik tecrübesi kadının hayatında birçok sorumluluğu da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte toplumumuzda kadının sadece anne olması beklenmez aynı zamanda iyi bir anne olması beklenir. Bu durum anneler üzerinde ciddi bir baskı oluşturmakta, birçok anne sorumluluklarını mükemmel bir şekilde yerine getirmeye çabalarırken yıpranıp, bedensel ve psikolojik sıkıntılara girmektedir. Birçok kadın annelik sürecinde kendilerine zaman ayıramamaktadır (Kurt ve Özkan, 2023). Mesleklerinde ilerlemek gayesinde olup kariyer yapmak isteyen anneler ise sorumluluklarının peşinde koşarken zaman sıkıntısı yaşamaktadırlar. Bu durumlarla ilgili bazı anne öğretmenlerin görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“Annelik kadınların asla ve asla erteleyemeyeceği bir meslek. Öncelik daima çocuklarımdır. Bundan dolayı da araştırmalarımı onların ihtiyaçlarını giderdikten sonra yapabildim. Bundan dolayı da zaman olarak sıkıntı yaşadım. Ama onların varlığı bana daima güçlü kıldı. Zamanında batta daha da erkenden bitirmeyi başardım. 1. Olarak bitirdim.” (Ö9)

“Anne olmak kariyer sürecini bayağı zorlaştırdı. Oğlum küçük olduğu için üniversite çıkışı uyku saatine yetişmeye çalışıyordum. Bilgisayarda ödevleri yaparken sürekli kendisiyle oynamam için yanına çağırıyordu. Derslere uzaktan bağlandığımda farklı bir odaya geçmek zorunda kalıyordum yanıma gelmek istiyor sürekli ağlıyordu. Hafta içi ödev ve

araştırma yapmaya yorgunluktan vakit kalmıyordu. Hafta sonları ise ev işleri, misafirden yine az bir zaman kalıyordu. Ödevleri oğlum yıyduktan sonra geç vakitte yapmaya çalışıyordum.” (Ö20)

“İki çocuğum var. Çocuklarım artık büyüdü ama sorumluluklar bitmiyor tabi ki. Ev işlerini çok saymıyorum onları eşim ve çocuklarımla halletmem çok zor olmuyor. Zihin yorgunluğu benim için çok yıpratıcı. Okul sonrası kendimi dünyadan soyutlayıp birkaç saat gürültüsüz bir ortamda dinlenmeyi alışkanlık haline getirmeye başladım. Çocuklarımla onların sorunlarıyla sonrasında uğraşıyorum. Açıkçası kariyere ve kendime ayırdığım zaman az kalıyor. Bu nedenle hem bedensel hem zihinsel anlamda zorluklar yaşıyorum. (Ö15)

“Anne olunca çocuklar için birçok şeyi ötelemek gerekiyor. İlk çocuğum olduğunda bu sebeple birçok kursa katılmayı ve yüksek lisans yapmayı ertelemiştim. Çünkü kendim için bir şeyler yapmak ona ayırmam gereken zamandan çalmak gibi geliyordu. Çocuğumla daha iyi ilgilenebilmek, vakit geçirebilmek, yanında olmak istiyordum. İkinci çocuğum olduğunda ise eşim ve aile büyüklerimin de desteğiyle böyle bir adım atabildim. Fakat çocuğunu güvendiğin bir aile büyüğüne dahi emanet etsen aklında sürekli acabalar dolaşıyor. Sanırım suçluluk duygusu hissediyor insan. Ben yüksek lisansa başladığımda ikinci çocuğum henüz altı aylıktı. Bana en çok ihtiyacı olduğu dönemlerdi. Yüksek lisansla ilgili çalışmalarına yalnız geceleri başlayabiliyordum. Fakat çok sık uyandığı için sürekli bebekle bilgisayar arasında mekik dokuyordum adeta. Birçok gün bu şekilde uykusuz geçirmek durumunda kaldım. Yani hem anneliği hem kariyeri tam anlamıyla eksiksiz yapmaya çalışmak bir anne için oldukça yıpratıcı olduğunu düşünüyorum. Hem bedenem hem de ruhsal açıdan yorucu oluyor.” (Ö14)

Bu ifadelerden de anlaşıldığı üzere katılımcı anne öğretmenlerin kariyerlerini tamamlama süreçlerinde çocuklarıyla ilgilenmek ve yüksek lisans eğitimlerini tamamlama arasında yoğunluk yaşadıkları, zaman sıkıntısı çektiklerini dile getirdiklerini görmekteyiz. Zaman sıkıntısı, aşırı yoğunluğun, sorumlulukların verdiği stres ve yorgunluklara rağmen, anne olarak kariyer yapan bazı öğretmenler bu sürecin çocuklarına olumlu yansıdığını, onlara rol model oldukları ve zorlukları aşıp, kariyer süreçlerini tamamladıkları için mutlu oldukları ifade etmişlerdir.

3. Kariyer ve Zorluklar

Kadınlar toplumsal cinsiyet ayrımı, sorumlulukların eşlerle eşit dağılımı konusunda birçok zorlukla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların giderilip, kadınların akademik kariyerlerini sürdürebilmeleri için toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda önemli adımların atılması gerekmektedir. Bu adımlar adı altında öğretmen annelerin iletişim becerileri, çatışma yönetimi, okullarında duyguların yönetimi ve kontrolü ile ilgili konularda eğitim almaları önemlidir. Böylece, kariyer yapan anne öğretmenlerin hayatlarını olumsuz etkileyen durumlardan uzak durmalarının gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülebilir. Katılımcı öğretmenlerin bazıları eşleri, bazıları yöneticileri tarafından anlaşılmadığını, kendilerinden beklenen sorumlulukların fazlalığı altında kariyer yaparken büyük zorluklar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların ilgili bazı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır.

“Okul yöneticiliği ve yüksek lisansı bir arada yürütmenin zorluğu vardı. Uzun çalışma saatleri sonrası girilen dersler, yapılacak ödevler, tez çalışmaları ciddi bir zaman istemekteydi. Bunların yanı sıra çocuğum da çok küçük olduğu için ona da zaman ayırmam gerekiyordu. Bu konuda ailemin desteği olmasa hepsini bir arada yürütmek çok zor görünüyor. İş, okul, ev ve çocuk arasında gidilen döngüyü yürütmek için iyi bir planlama gerekiyordu. Bu nedenle her şeyi planlayarak ve zamanı iyi kullanarak süreci tamamladım. Ancak bu süre içinde kendime ve aileme çok fazla zaman ayıramadım. Yaşanılan en büyük zorluk da bu oldu.” (Ö3).

“Çok fazla zorluklarla karşılaştım. Mesleki kariyerime başlarken evliydim ancak çocuğum yoktu. Eşimin beni sürekli ders çalışırken görmesi ve aldığım eğitimin aslında iş hayatımda bana hiçbir faydasının olmayacağını söylemesi benim motivasyonumu çok düşürüyordu. Eğitimimi yarıda bırakmam için çok çaba sarf etti de denilebilir aslında. Bu baskıya rağmen benim ısrarla ders çalışmaya devam etmem kararlılığımın farkına varmasını sağladı. Sonrasında o da destek oldu bir an evvel bitirebilmek için. Ancak tez dönemime geçtiğimde oğluma hamile kalmışım ve bu süreci hem stressiz hem de kendimi çok yormadan geçirmem şarttı. Büyük şehirlerde kütüphanelere gitmem ve oralarda farklı kaynaklara ulaşmam gerekiyordu ve bu konuda eşim büyük destek sağladı.” (Ö7).

“Oldukça zorlandığımı söyleyebilirim. Evde özellikle kadının sorumluluğu olduğu düşünülen iş yükünün ağırlığı, birçok şeyi yapmak ve yetiştirmek zorunda hissetmek, zamanı etkili kullanmaya çalışmak oldukça zorlayıcıydı. Ev ve iş yaşamındaki sorumlulukları zamanında yetiştirmeye çalışmak ayrıca stres yüklenmeye sebep oldu. Okuldaki sorumluluklarımdan feragat etmem mümkün olamaz. Dolayısıyla her biri ciddi enerji gerektiren işler. Bu sebeple hem mesleki hem de evdeki sorumluluklar yoğun bir iş yükü altında hissetmeye sebep oldu. Sürekli bir koşuşturmaya içerisinde geçirdiğim bir dönem oldu benim için.” (Ö14).

Bu ifadeler kadın öğretmenlerin mesleki kariyerlerini yaparken zaman yönetimi konusunda sıkıntılar yaşadıklarını, eş, anne, öğretmen, kariyer yapan yüksek lisans öğrencisi rolleri arasında çatışmalar yaşadıklarını göstermektedir.

4. Kariyerin Etkileri

Kariyer yapmaya karar verdikten sonra birçok kariyer yapan kişide akademik ve mesleki rol ve statüsünün, psikolojik durumun, sosyal kabulün ve yaşam boyu öğrenme niteliğinin etkilendiğini

söylenmektedir (İlter, 2020). Kariyerin ev, iş ve aile yaşamına etkileri olduğu söylenebilir. Bununla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıya çıkarılmıştır.

“Kızıyla eğitimle ilgili konularda sohbet etmeme ve onun vizyonunu da geliştirmeme fırsat sağladı. Ayrıca bu konuda ona örnek olduğumu düşünüyorum. Benim yoğun olduğum zamanlarda kızım evin sorumluluklarını daha fazla üstlenmeye ve bana daha fazla yardımcı olmaya başladı.” (Ö2)

“Ben okul yöneticisiyim, okul çıkışında anne ve eş görevim başlıyor. Hayatımın bir düzen içinde olması ve evde yaşayan her bireyin sorumluluklarını bilip ona göre hareket etmesi gerekir. Yoksa hayatım kaosa döner. Fırsat kısmına gelince insanın kendi parasını harcaması kadar güzel bir duygu yoktur sanırım.” (Ö6).

“Çocuğumun bir defasında benim üniversite diplomalarımın toplam sayısını hesaplarken bulmam benim için en güzel anlardan biriydi. Belli ki onun da bu konu dikkatini çekmişti. Bu eğitimlerle ilgili ara sıra bana sorular soruyor. “Ne için çalışıyorsun?”, “Bu bitince ne olacak sonra?”, “Neden sınava giriyorsun?” gibi. Bu soruların da diğer tüm sorularına verdiğim cevaplar gibi açık ve net bir biçimde açıklamalarını yapmaya çalışıyorum ve bazen onun da bu yolda ilerleme gibi niyetinin olduğunu seziyorum. Eşimle ilişkilerimde hiçbir fırsat sağlamadım tam tersi sürekli bu sürecin bir an önce bitmesi için temennilerle karşılaştım.” (Ö7).

“Evet. Şöyle ki tekrar öğrencilik hayatına dönmek, farklı bir çevre atmosferini hissetmek, bu yoğunluğa rağmen başarabilme hissiyatı yaşamak psikolojik olarak bana çok iyi geldiği için daha mutlu bir bireye dönüştüğümünden dolayı mutlu anne, mutlu eş ve daha mutlu bir aile ortamı oluştu.” (Ö18)

Bazı katılımcılar, kariyer yapan annelerin çocuklarına olumlu bir rol model olduklarını belirtmiş; yoğun dönemlerde eş ve çocuklarından zaman zaman destek alarak karşılaştıkları zorlukların üstesinden geldiklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun aile içinde iş birliği ve dayanışma duygularını artırarak olumlu etkiler yarattığını vurgulamışlardır. Diğer bazı katılımcılar ise bu sürecin psikolojik olarak kendilerini olumlu etkilediğini ve aynı zamanda mesleklerine bakış açılarını değiştirdiğini dile getirmiştir. Katılımcıların, bu sürecin iş yaşamlarında fırsat sağlayıp sağlamadığına ilişkin görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“Kariyer yaşantımın iş hayatımda çok artı taraflarını gördüm. Öncelikle yüksek lisans yapmak ufkumun açılmasına ve okul hayatımdaki durum ve olaylara farklı bakış açıları geliştirmeme vesile oldu. İletişim becerilerimin olumlu yönde geliştiğini gördüm. Okuduğum kitapların konuları farklılıklar göstermeye başladı bu da iş arkadaşlarım ve öğrencilerim üzerinde farklı etkiler yarattı. Arkadaşlar arasında daha fazla bilgi sahibi olduğum yönünde övgüler aldım. Uzman öğretmenlik sınavından muaf olarak sınava girmeden uzman öğretmenlik unvanını almış oldum. Yani kariyer yapmış olmak iş yaşamının birçok alanında fırsatlar sundu.” (Ö3).

“İş hayatımda uzman öğretmenlik meselesine kadar kayda değer bir fırsat sağlanmadı. Bu uzman öğretmenlik sınavına girseydim de aslında diplomam olmasa da yine aynı başarıyı sağlayacağıma emindim. Maddi anlamda kayda değer bir getirisi aslında yok denebilir. Tam tersi yıllarca kariyer yapmak adına kitap, fotokopi vs. çok fazla maddi anlamda zararım oldu. O kadar zararın karşılanması yıllar sürebilir. İş yaşamımda bana kariyerim hep zorluklar getirdi. Sürekli iş hayatım ve eğitim hayatımın derslerinin çakışmaması için emek sarf etmek zorunda kaldım. Birçok idareci ile sınıf bu konu nedeniyle sıkıntı yaşadım. Belki ilerleyen süreçte öğretmenlerin kariyer eğitimlerinin aslında çok önemli olduğu okul idarecileri tarafından anlaşılır ve onlar da öğretmenlere destek olurlar.” (Ö7)

Katılımcı öğretmenler, kariyer sürecinde farklı bakış açıları kazandıklarını ve edindikleri bilgileri iş yaşamında uygulayabilmenin kendilerini memnun ettiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı öğretmenler, yüksek lisans yapmaları sayesinde uzman öğretmenlik için sınavsız geçiş hakkı elde ettiklerini de belirtmişlerdir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, hem annelik hem de öğretmenlik rolleri arasında denge kurmaya çalışan kadın öğretmenlerin kariyer süreçlerini, yaşadıkları zorlukları ve bu sürecin iş-aile yaşamına etkilerini çok boyutlu olarak ele almıştır. Elde edilen bulgular, kadınların mesleki kariyerlerini sürdürürken yalnızca bireysel çaba göstermediklerini; aynı zamanda toplumsal, kültürel ve kurumsal düzeyde pek çok faktörle mücadele ettiklerini ortaya koymuştur.

Katılımcıların çoğu, kariyer yapma kararlarını kişisel gelişim arzusu, mesleki yeterlilik kazanma isteği ve çocuklarına rol model olma hedefiyle aldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu kararın hayata geçirilmesinde zaman, enerji, ailevi sorumluluklar ve toplumsal cinsiyet rolleri önemli engeller olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgular, Vural vd.nin (2015) çalışmasıyla örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların belirlenmesi, bu sorunlara yönelik düzenlemeler yapılması ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Araştırmamızın bulguları da, kadınların kariyer süreçlerinin yalnızca bireysel çaba ile değil, aynı zamanda yapısal destekle sürdürülebileceğini ortaya koymaktadır.

Kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğu, kariyer sürecinde en fazla zorlandıkları noktanın annelik rolüyle akademik sorumlulukları dengelemek olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar; çocuk bakımı, ev işleri ve akademik yükümlülükler arasında sıkıştıklarını, bu durumun hem fiziksel hem de ruhsal olarak

kendilerini yıpratmıştı belirtmiştir. Özçatal (2011) da benzer biçimde, kadınların çalışma hayatlarında toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü ve ataerkil kültürün etkisiyle sosyokültürel engellerle karşılaştığını ifade etmektedir. Çalışmamızın bulguları, özellikle “ideal anne” beklentisinin kadınlar üzerinde ciddi bir baskı oluşturduğunu ve bu baskının kariyer motivasyonunu olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir.

Ancak bazı katılımcılar, yaşanan tüm bu zorluklara rağmen çocuklarına olumlu bir rol model olmanın kendileri için güçlü bir motivasyon kaynağı olduğunu dile getirmiştir. Bu sonuç, Er’in (2008) çalışmasında ifade edilen “modern kadın kimliği” ile örtüşmektedir. Er, kariyer yapan kadınların geleneksel rollerden tam olarak kopamaları da eğitimli ve çalışan bireyler olarak çocukları ve toplum nezdinde farklı bir konum kazandıklarını belirtmektedir. Benzer şekilde, araştırmamızda da kariyer yapan kadınların çocuklarının eğitimle daha fazla ilgilendiği, annelerini örnek aldığı ve hatta sorumluluk paylaşımına gönüllü olarak katıldıkları ifade edilmiştir.

Bu noktada, aile içi iş bölümünün önemine vurgu yapılmalıdır. Katılımcılar, eşlerinden ve aile bireylerinden destek aldıklarında sürecin daha kolay ilerlediğini, destek görmediklerinde ise yalnızlaştıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, Ayoğul ve Baraz’ın (2020) kadınların kariyer süreçlerinde eşitliğe dayalı bir evlilik modelinin ve destekleyici eş figürünün belirleyici rol oynadığını ortaya koyan çalışmasıyla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca Aydemir ve Demir Akyl (2021) ev içi sorumlulukların paylaşılmasının kadınların kariyer süreçlerine olumlu katkılar sunduğunu vurgulamaktadır. Çalışmamız da, bu durumun yalnızca kadının akademik başarısını değil, aynı zamanda aile içi duygusal bağları da güçlendirdiğini göstermektedir. Buna ek olarak, katılımcıların kariyer sürecinde destekleyici eşin varlığını belirleyici bir unsur olarak görmeleri, Çoşkun’ın (2013) çalışmasıyla da örtüşmektedir. Çoşkun, eşin iş yaşamına yönelik desteğini, kadının iş ve aile alanındaki rollerini dengelemesinde en önemli destek mekanizmalarından biri olarak tanımlamaktadır.

Bazı katılımcılar, kariyer sürecinin bireysel gelişimlerine katkı sunduğunu, özellikle yüksek lisans sürecinde edindikleri bilgi ve becerileri iş yaşamına yansıttıklarını belirtmişlerdir. Bu ifade, Göktaş’ın (2017) kariyer yapan bireylerin mesleki gelişimlerini yönetme sorumluluğunu üstlendikleri ve değişen iş dünyasına daha hızlı adapte olabildiklerini belirttiği çalışmasıyla örtüşmektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin edindikleri akademik bilgilerle okul ortamında daha güçlü bir iletişim kurabildikleri, öğrencilere ve velilere daha etkili rehberlik yapabildikleri ifade edilmiştir.

Kadın öğretmenler, kariyerin yöneticilik süreçlerine de olumlu katkı sunduğunu; insan ilişkilerinde, problem çözme ve liderlik becerilerinde gelişim sağladıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda öğretmenlikte kariyer basamaklarının (uzman öğretmenlik, başöğretmenlik vb.) öğretmenler için bir motivasyon unsuru olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılar, özellikle yüksek lisans mezunlarının sınavsız uzman öğretmen olabilmesi gibi uygulamaların olumlu bulunduğunu ifade etmişlerdir. Ancak bazı katılımcılar, bu kazanımın maddi ve manevi karşılığının beklentiyi tam karşılamadığını da dile getirmiştir. Bu durum, kariyerin somut kazanımlar kadar sembolik değerler ve mesleki tatminle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Kadınların kariyer süreçlerinin toplumdaki cinsiyet temelli rollerden tam olarak bağımsız işlemediği bir başka önemli bulgudur. Katılımcıların bir kısmı, kadınların akademiye görünürlüklerinin artmasına rağmen üst düzey görevlerde yeterince temsil edilmediklerini belirtmiştir. Bu bulgu, Şentürk’ün (2015) Türkiye’de kadın akademisyenlerin sayısal artışına rağmen, ilerlemenin hâlâ cinsiyet rolleriyle şekillendiğine dikkat çeken çalışmasıyla örtüşmektedir.

Son olarak, çalışmamızın bulguları, Karaca’nın (2007) kariyer planlamasının kadınlar açısından daha esnek ve değişken olduğu yönündeki bulgularıyla da paralellik göstermektedir. Kadınların kariyer kararlarını evlilik ve çocuk sahibi olma zamanlamalarına göre erteledikleri veya yeniden düzenledikleri görülmektedir. Katılımcıların çoğu, kariyer süreçlerinin iş, aile ve bireysel yaşamlarını eş zamanlı olarak etkilediğini; bu sürecin dengeli yönetilmesi için sadece kişisel çaba değil, aynı zamanda toplumsal dönüşüm ve yapısal desteklerin de gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Bu araştırmanın bulgularından çıkardığımız sonuçlara göre; kariyer süreci, kadın öğretmenlerin profesyonel gelişimini etkileyen önemli bir faktör olarak belirlenmiştir. Bu süreç, kariyer ilerlemesi için fırsatlar sunarken aynı zamanda annelik sorumluluklarından kaynaklanan zorluklarla mücadele etmeyi gerektirmektedir. Kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları deneyimler, bireysel ve toplumsal düzeyde dikkate alınması gereken önemli konuları ortaya koymaktadır. Kariyer ilerlemesi için çeşitli stratejiler ve çabalar gerektiren bu süreçte, annelik rolünün gerektirdiği sorumluluklar kadın öğretmenlerin belirli zorluklarla karşılaşmasına neden olabilir.

Elde ettiğimiz sonuçlara göre, ayrıca, mesleki gelişim ile annelik sorumluluklarının birleştirilmesi gerektiği, zaman ve çaba gerektiren bir dengeleme süreci olduğu vurgulanmaktadır. Benzer bir şekilde ilgili literatürde kadın öğretmenlerin karşılaştıkları kariyer engellerinin iş doyumları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların kariyer süreçlerini daha verimli ve sürdürülebilir hale getirebilmek adına, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması, aile eğitimlerine önem verilmesi ve izin haklarıyla ilgili problemlerin çözülmesi gibi çeşitli

önlemler önerilmektedir. Bununla birlikte, cinsiyet ayrımcılığı, erkek egemen çalışma ortamlarında var olma mücadelesi ve ailevi sorumlulukların fazlalığı, kadın öğretmenlerin kariyer yapma süreçlerinde karşılaştıkları temel engeller arasında yer almaktadır.

Kadın öğretmenler için mesleki gelişimin en büyük zorluklarından biri, iş ve aile yaşamı arasında denge kurma gerekliliğidir. Bu süreçte, destekleyici kurumsal politikaların yanı sıra, aile bireylerinin ve eşitliğe dayalı bir evlilik yapısının önemi büyüktür. Araştırma bulguları, kadın öğretmenlerin kariyer yolculuklarında çeşitli engellerle karşılaştıklarını ve aile yaşamı ile mesleki gelişim arasındaki dengeyi sağlamanın karmaşık ve zorlayıcı bir süreç olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenler, mesleki ilerlemelerini sürdürürken aynı zamanda annelik sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda kalmakta, bu nedenle destekleyici bir çalışma ortamına, eşitlikçi bir aile yapısına ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalara duyulan ihtiyacın altı çizilmektedir. Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin mesleki kariyerlerini geliştirebilmeleri için hem toplumsal düzeyde daha fazla destek mekanizmasına ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, bu çalışma, kadın öğretmenlerin kariyer deneyimlerini anlamaya ve mesleki gelişimlerini teşvik etmek amacıyla uygulanması gereken stratejileri belirlemeye katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öneriler şu şekildedir:

-Okullar ve eğitim kurumları, kadın öğretmenlere destekleyici mentorluk programları sağlayabilir.

-Okullar ve eğitim kurumları, eşitlikçi işyeri politikaları benimsemelidir. Bu politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, kadın öğretmenlerin mesleki gelişimine destek olmak ve ayrımcılığı önlemek amacıyla uygulanmalıdır.

-Kadın öğretmenlere kariyer planlaması ve gelişim fırsatları sunulmalıdır.

-Toplumsal genelde, kadın öğretmenlerin karşılaştığı zorluklara ve ihtiyaçlarına yönelik farkındalık yaratılmalıdır.

Etik Onay

19.10.2023 tarihinde Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 2023/319 karar sayısı ile izin verilmiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmacılar bu araştırmanın fikir, tasarım, literatür tarama, veri toplama, veri analizi, eleştirel inceleme, yorumlama ve yazma aşamalarına eşit oranda (%50-%50) katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışma kapsamında görüşme yapmayı kabul eden tüm katılımcı öğretmenlere katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Çatışma Beyanı

Araştırmada herhangi bir kişi veya kurumla finansal ya da kişisel bir çıkar çatışması yoktur.

Yapay Zekâ Kullanım Beyanı

Bu araştırma ve makale yazım sürecinde yapay zekâ araçları kullanılmamıştır.

Kaynakça

- Açıkgöz, B. ve Çakmak, A. F. (2023). Çalışan annelerin iş-aile çatışmasıyla başa çıkma stratejileri üzerine bir alan araştırması. *Bartın Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28), 71-97. <https://doi.org/10.47129/bartiniibf.1322440>
- Ağgöl, C., Kahraman, B., & Kara, T. (2024). Kadınların lisansüstü eğitimlerini bırakma nedenleri üzerine nitel bir araştırma. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 183-193. <https://doi.org/10.52835/19maysbd.1500642>

- Alabaş, R., Kamer, S. ve Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E- International Journal Of Educational Research*, 3(4), 89-107.
- Aydemir, A. ve Demir Akyıl, Y. (2021). Türkiye’de kadının iş gücüne katılımı ve karşılaştığı sorunlar: Dicle üniversitesi kadın akademisyenler örneği. *The Journal of Social Science*, 5(10), 409-433.
- Ayoğul, H ve Baraz A. (2020). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir’de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 44, 13-27.
- Çoşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=354716>
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye’de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=220939>
- Erginer, A. ve Saklan, E. (2020). Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleğine dönüşmesinin yaratabileceği sorunlara yönelik öğretmen adaylarının geliştirdikleri çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 6(2), 363-393.
- Ergöl, Ş., Koç, G. Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 43-49.
- Erzeybek, B. ve Gökçearslan-Çıfci, E. (2019). Akademisyen kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ve evlilik uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(1), 61-80.
- Fırat, N. (2021). Küreselleşmenin tarihi ve bilgi. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 16(2), 165-171. <https://doi.org/10.54860/beyder.1024732>
- Gençtürk, Z. (2022). Türkiye’de kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 361-394.
- Göktaş, P. (2017). Kuşakların kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilmesine yönelik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8(16), 1309-4289
- Gündüz, Y. (2016). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 133-149.
- İlter, İ. (2020). Relationships between academic achievement, awareness about the postgraduate study and postgraduate study intentions. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 53(1), 117-156. <https://doi.org/10.30964/auebfd.582502>
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77–96.
- İnandı, Y., & Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İştar, E. ve Dursun, S. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumuna üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3). <https://doi.org/10.16951/iib.25898>
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2009). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008–2013* (ISBN 978-9751946089). Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Kandemir, A. (2022). Milli Eğitim şûralarında eğitim ve okul yönetimi. *Baskent University Journal of Education*, 9(2), 169-179.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=217549>
- Koyuncu Şahin, M., Esen Çoban, A. ve Korkmaz, A. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve Türk eğitim sistemindeki yeri: okul öncesi öğretmen adaylarının gözünden. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(2), 735-752. <https://doi.org/10.21733/ibad.457232>
- Köse, A. ve İnce, S. (2022). Kadın yönetici ve öğretmenlerin kariyer engelleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1717-1755.
- Kurt, N. ve Özkan, H. (2023). Annelik rolü ve mutluluk düzeyi arasındaki ilişki. *YOBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(3), 335-343.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2019). *2019-2023 Stratejik Planı*. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı. <https://www.meb.gov.tr/>
- Mohan Bursalı, Y., ve Bayrak Kök, S. (2018). İnsan Kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve çalışma standartları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 43-90.
- Polat, Ş. (2019). Kadın Öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205. <https://doi.org/10.21798/kadem.2019249085>

- Resmî Gazete (1981). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu. Resmî Gazete (Sayı: 17506), 6 Kasım 1981. <https://www.mevzuat.gov.tr/>
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *ViraVerita Dergisi*, 2, 1-22.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı [TESEV]. (2019). *Üst düzey karar almada kadın katılımı raporu*. TESEV. <https://www.tesev.org.tr/>
- Vural, A., Kızıltan, B., Barut, B. ve Kulaksız, S. (2015). Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar üzerine bir odak grup çalışması. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Tokat.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to explore in depth the career experiences of female teachers who concurrently fulfill the roles of mother and professional educator. It specifically seeks to reveal the unique challenges they face, the strategies they employ to manage these challenges, and the opportunities they encounter throughout their career development journeys. The issue of achieving a balance between professional life and family responsibilities remains a critical area of concern, particularly in socio-cultural contexts where traditional gender roles continue to influence both institutional structures and individual expectations. In Turkey, although there has been a steady increase in women's participation in the workforce and higher education, societal expectations regarding women's primary roles within the family persist, and these expectations create significant barriers for female professionals attempting to advance in their careers.

The research was conducted using a qualitative phenomenological design, which is particularly suited for uncovering the lived experiences and perceptions of individuals regarding specific phenomena. The study group consisted of 20 female teachers working at various levels (preschool, primary, middle, and high schools) across different cities, all of whom had either completed or were pursuing graduate education while also managing family and childcare responsibilities. Participants were selected through criterion sampling to ensure relevance to the research questions. Data collection was carried out using a semi-structured interview form developed by the researchers, which included open-ended questions designed to elicit detailed responses regarding participants' career motivations, challenges, support mechanisms, and the impact of their career pursuits on both professional and personal lives. Data analysis followed the principles of descriptive analysis, with an emphasis on preserving the authenticity of participants' voices. To ensure validity and reliability, data triangulation was conducted through member checks, prolonged engagement with the data, and meticulous documentation of the research process.

The findings demonstrate that female teachers' decisions to pursue graduate education and professional development were primarily motivated by a desire for personal growth, enhanced professional competence, and the aspiration to serve as positive role models for their children. For many participants, graduate education was seen not only as a means of career advancement but also as an opportunity to assert their identity and capabilities in both personal and professional realms. However, the pursuit of career goals was fraught with significant challenges, particularly in balancing the demands of academic work, teaching responsibilities, and family obligations. Participants frequently reported struggles with time management, fatigue, and emotional strain resulting from the constant negotiation of multiple roles.

An essential theme that emerged from the data was the critical role of family support, especially spousal support, in enabling female teachers to successfully manage their dual roles. Participants who received understanding and practical assistance from their spouses and extended family members reported greater satisfaction and success in both career and family domains. Conversely, lack of support or unsupportive attitudes from partners or school administrators often exacerbated stress and hindered professional progress.

The study also highlighted the positive reciprocal effects of career engagement on family dynamics. Many participants noted that their pursuit of higher education and professional development fostered an environment of intellectual curiosity and motivation within the household. Children were observed to develop greater respect for education and to become more independent and responsible. Additionally, participants reported enhanced communication skills, improved leadership abilities, and greater self-confidence, all of which contributed positively to their performance as educators.

Despite these positive outcomes, structural and institutional barriers remained a pervasive source of frustration. Participants identified rigid institutional policies, lack of flexible working arrangements, and insufficient recognition of the challenges faced by working mothers as key obstacles. Some also reported experiencing gender-based discrimination or lack of understanding from school leadership, which further complicated their efforts to balance work and family life.

In conclusion, this study underscores the complex interplay between individual agency and structural constraints in shaping female teachers' career trajectories. It reveals that while personal motivation and

family support play crucial roles in facilitating career advancement, broader societal and institutional reforms are necessary to create a more equitable and supportive environment for working mothers. The findings suggest that educational institutions should implement gender-sensitive policies, provide flexible work options, and develop mentorship and support programs tailored to the needs of female educators. Furthermore, raising awareness among school administrators, policymakers, and the broader community about the realities faced by female teachers is essential for fostering a more inclusive professional culture.

By addressing these issues, the study contributes to the growing body of literature on women's career development in education and offers practical insights for improving institutional practices. It also highlights the need for continued research into the intersection of gender, professional identity, and family life, particularly in contexts where traditional gender roles remain influential. Ultimately, supporting female teachers in their dual roles not only enhances their professional growth but also promotes a more balanced and equitable educational environment for all stakeholders.