

Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Yusuf İNANDI¹, Binali TUNÇ²

ÖZET

Bu çalışmada, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeyleriyle ilişkisini ve yordama düzeyini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'deki 21 ilin kent merkezlerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1.070 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Betimsel nitelikte olan araştırmada, veriler 'Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği' (KKEÖ) ve 'İş Doyum Ölçeği' (İDÖ) ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, kadınların kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında güçlü bir ilişki ortaya koymamaktadır. Yine araştırma sonuçlarına göre kadınların kariyer engelleri, iş doyumunun alt boyutları üzerinde sınırlı etkiye sahiptir. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun, sırasıyla, 'iletişim', 'sosyal haklar', 'işin yapılma şekli', 'çalışma koşulları', 'maaş', 'işin yapısı', 'ilk amirle ilişkiler', 'yönetim' ve 'çalışma arkadaşları' alt boyutlarını etkilemektedir. Kadın öğretmenlerin iş doyumları, en fazla, 'toplumdaki cinsiyete ilişkin kalıp yargıları, ailevi durumlar ve kadınların kendi bakış açıları' kaynaklı engellerden etkilenmektedir. Kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyumlarını düşük düzeyde yordaması, kadınların ve erkeklerin, kadınların yönetim süreçlerinde az olma durumlarını içselleştirmelerinden kaynaklanmış olabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Öğretmenler, Kariyer Engelleri, İş Doyumu

¹ Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü - inandiyusuf@gmail.com

² Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü - tunc75@gmail.com

GİRİŞ

Hiyerarşik olarak düzenlenmiş örgütsel yapılarda, hiyerarşinin basamakları ile bu hiyerarşik konumlara bağlı olarak elde edilebilen maddi ve toplumsal yararlar arasında doğrudan bir ilişki kurulur. Örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına doğru çıkıldıkça buna paralel olarak elde edilen güçte de bir artışın meydana gelmesi söz konusudur. Bu bakımdan çalışanlar açısından örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına doğru ilerleme isteği olağan bir durumdur. Örgütsel hiyerarşide ilerleme süreci “kariyer” olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada kariyer kavramı, yıllar boyunca her hangi bir iş alanında deneyim ve beceri kazanarak sürekli ilerleme (Aytaç, 1997) olarak ele alınmıştır. Bu yönüyle ‘kariyer yapmak’, özünde örgütsel hiyerarşinin basamaklarına içerilmiş güce daha fazla ulaşabilmeye ilişkilendirilebilir. Pines (1993) bireylerin çalışma yaşamına yüksek motivasyonla başladıklarını, gelecekteki mesleki konumları için yüksek hedefler koyduklarını ve bu hedeflerin gerçekleşmesi için beklentiler içerisine girdiklerini belirtmektedir. Ancak örgütsel hiyerarşide bu basamaklara ulaşmak söz konusu olduğunda, farklı özelliklere sahip bireyler açısından durum farklılaşmaktadır. Örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça belirli özelliklerde ‘homojenlik’ olduğu gözlenmektedir.

Yönetim görevlerini üstlenenlerin homojenleştikleri özelliklerden biri de cinsiyettir. Birçok araştırmada örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça erkekler ile kadınların oranının, erkeklerin lehine büyük bir artış gösterdiği (Blum, Fields & Goodman, 1994; Oakley, 2000; Aycan, 2004; Özbilgin & Woodward, 2004; Çelikten, 2005; İnandı, Peker, Özkan & Atik, 2009; Fuller, 2010; Altinkurt & Yılmaz, 2012) belirlenmiştir. Kadınların aleyhine olan bu eşitsizlik, tarihsel ve karmaşık birçok örgütsel ve toplumsal etkenle ilişkilidir. Çalışmanın sonraki bölümünde ele alınacağı gibi bu etkenler, kadınların kariyer sürecinde birer engele dönüşebilmektedir. Bu engeller kadınların işlerinden sağladıkları doyum (iş doyum) ve bağlantılı olarak genel yaşamlarından sağladıkları doyum da etkilemektedir.

Bu çalışmada kariyer süreci, etkenleri ve boyutları geniş kapsamlı olması nedeniyle, kadınlar ve öğretmenler özelinde ele alınmaktadır. Türkçe alanyazında kadın öğretmenlerin kariyerleri son dönemlerde giderek daha fazla gündeme gelmektedir (Usluer, 2000; Çelikten, 2005; İnandı, Peker, Özkan & Atik, 2009; Gündüz, 2010; Altinkurt & Yılmaz, 2012). Bu çalışmalarda kadınların kariyer sürecinde karşılaştıkları çeşitli engeller belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak kadınların kariyer süreçleri ile iş doyumlarının ilişkilendirildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu bakımdan bu çalışmada kadınların kariyer sürecinde karşılaştıkları çeşitli toplumsal ve örgütsel engeller, onların iş doyum düzeyleriyle ilişkilendirilerek incelenmektedir.

Kadınların kariyer süreci hem iş yaşamındaki cinsiyetler arası ayrımcılıkların ortadan kaldırılması hem de kadınların daha mutlu bir yaşam sürdürebilmeleri açısından önemli görülebilir. Bu çalışmada kadın öğretmenlerin kariyer sürecinde karşılaştıkları çeşitli engeller ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki belirlenerek, olumsuz etkenlerin ortadan kaldırılması açısından ampirik bir belirleme yapılmaktadır. Bu bakımdan bu araştırmanın amacı, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin neler olduğunun ve bu engeller ile onların iş doyum düzeyleri arasında ilişki bulunup bulunmadığını belirlemektir.

Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri

Cinsiyet çalışma yaşamında önemli değişkenlerden biri olmayı sürdürmektedir. Tüm işkollarında kadın ve erkek çalışanların oranı farklılaşırken, bu farklılaşma belirli sektörlerde ve belirli istihdam pozisyonlarında kadınların aleyhine büyük bir artış göstermektedir.

Kadınların oranı, özellikle örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına doğru çıktıkça, belirgin olarak azalma göstermektedir. Çok sayıda çalışma (Otaran, Sayın, Gürkaynak & Atakul, 2003; Aycan, 2004; Çelikten, 2005; Gündüz, 2010; Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü [KSGM], 2011; Altinkurt & Yılmaz, 2012) okul yöneticilerinin büyük ölçüde erkeklerden oluştuğu ve kadınların eğitim yönetiminin üst basamaklarına çıktıkça oranlarının azaldığını ortaya koymaktadır.

Kadınların üst basamaklara gelememelerine ilişkin açıklamaları ikili sınıflamak olanaklıdır. Birincisi, işe alma, işte tutma, özendirme gibi cinsiyet eşitsizliklerini kolaylıkla azaltabilecek örgütsel pratiklerin yaratmış olduğu engellerdir (Oakley, 2000). İnandı, Peker, Özkan ve Atik (2009), eğitim düzeyi, çalışma saati, yaş, medeni durum gibi örgütsel nedenlerin, kadınların kariyer geliştirme sürecinde önemli rol oynadığını belirtmektedirler. Oakley (2000) ile Blum, Fields ve Goodman (1994), geleneksel bürokratik örgütlerin, fiziksel güç ve cinsiyet farklılıkları temelinde yapılanmasının, kadınların aleyhine bir durum yarattığını belirtmektedir. Örgütsel yapılardan kaynaklı engeller, endüstriyel ve endüstriyel olmayan sektörler için farklılaşabilmektedir.

İkinci kategoride ise kalıp yargılar (stereotypes), simgecilik (tokenism), güç, liderlik tarzları ve kadın-erkek ilişkilerindeki psiko-dinamikler gibi davranışsal ve kültürel nedenler yer almaktadır (Oakley, 2000). Aycan (2004) kültürel nedenlere, sosyo-ekonomik kökeni, Fuller (2010) ise etnik kökeni eklemektedir. Kariyer önceliklerinin gerçekleştirilmesinde, cinsiyete ilişkin kalıp yargılar, özgüven ve kararlılık, ailevi ve örgütsel destek önemli belirleyicilerdir. Özellikle sosyo-ekonomik köken kadınların kariyerlerinin önemli bir belirleyicisi olmaktadır. Üst sosyo-ekonomik kökenden gelenler, kariyer açısından daha donanımlı olabilirken, sosyal faktörleri de bu süreçte daha etkili kullanabilmektedir (Aycan, 2004).

Cinsiyetçi kalıp yargılar, kadınların geleneksel rollerinin (toplumsal cinsiyet rollerinin) tartışılmadığı bir kültürel ortam oluşturarak, kadınların özgüvenleri ve ideallerini etkilemektedir. Kadınlar, cinsiyetçi kalıp yargılardan hareket ettiklerinde, çevrelerinde erkeklerin yönetim kademelerindeki yaygınlığını görmekte ve kendilerinin erkekler gibi başarılı olamayacakları algısını geliştirebilmektedir. Aile içi ilişkilerin, özellikle anne tutumlarının, çocuklarının özgüven gelişiminde kritik rol oynadığı belirlenmiştir. Kadınların hemcinslerine ilişkin kalıp yargıları, kadınların yönetici olmalarında ciddi bir engele dönüşmektedir. Anneler, kızları için bir rol model olurken, yine kadınlara ilişkin erkek tutumlarının belirlenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır (Aycan, 2004). Hall (1996) kadınların yönetim kademelerinde az olmalarının nedenlerinden birinin, yönetim etkinliğinin erkeklere göre düzenlenmiş bir alan olduğuna ilişkin toplumsal kabullerin olduğunu belirtmektedir. Bu aynı zamanda kadınların kendileri ve erkekleri nasıl gördükleriyle de ilgili olması bakımından, yapılabilecekler ve yapılamayacaklar konusunda belirleyici olmaktadır. Cam Tavan (Glass Ceiling) algısı olarak da ifade edilen bu durum, kadınlar için önemli bir kariyer engeli oluşturmaktadır.

Cam tavan kavramı, kişilerin tutumları ve örgütlerin önyargılarından doğan, kadınların, kendileri ve çevrelerinin etkileşimiyle oluşan, açıklanamayan ama etkisi hissedilen (Özbilgin & Woodward, 2004), kadınların yeterliklerini dikkate almaksızın ilerlemelerini engelleyen, görülemeyen ve geçilemeyen (Çelikten, 2005), engeller olarak tanımlanmaktadır. Bu engeller zamanla içselleşerek kadınlarda, yöneticilik konusunda, 'yetersizlik, güçsüzlük, başaramama' korkusu geliştirebilmektedir. Kadın yöneticilerin de yöneticilik kararı almalarında, çevre ve ailevi zorlamaları dile getirmeleri (İnandı, Peker, Özkan & Atik, 2009) bunu yansıtmaktadır.

Kadınlar, erkek egemen toplumsal yapılarda kabul görmek için erkeksi tavırlar sergileme eğiliminde olmaktadır (Simpson, 1997; Aycan, 2004). Evetts (2000) kadınların, erkeksi davranışlarının önemli bir nedeninin, yöneticinin otoriter, kararlı, kontrolcü olması gerektiği yönündeki kalıp yargılar olduğunu belirtmektedir. Diğer yandan, kadınların duygusal, kararsız ve güçsüz olduğu yönündeki kalıp yargılarla birleştiğinde, kadınlar için aşılması zor bir engel ortaya çıkmaktadır. Çelikten (2005), geleneksel rolleri benimseyen kadınların, kamusal alandaki rollerini ikinci plana atmakta olduklarını ve yönetici olmayı değil, öğretmen olmayı kendilerine daha uygun gördüklerini ifade etmektedir. Bu durumda, kadınların geleneksel ailevi rolleri konusundaki beklenti, belirleyici olmaktadır. Thomson (2003) okulların, erkek öğretmenlerin, yönetici olmaları gerekliliğinin vurgulandığı toplumsal norm ve yargıların yeniden üretildiği ve muhafaza edildiği yerler olduğunu belirtmektedir. Fuller (2010), kızların ve erkeklerin cinsiyetlere ilişkin yargılarının oluşmasında, öğretmenlerce oluşturulan cinsiyetler arası farklılıkların önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede öğretmenlerin kadınların cinsiyet rollerinin oluşumundaki etkisi, aynı zamanda kadın öğretmenlerin yönetici olmasında da önemli bir etken olarak da kabul edilebilir. Coleman (2005) ailelerin, erkeklerin yönetici olması gerektiği yönündeki toplumsal norm ve inançların oluşumunda önemli bir etkiye sahip olduklarını belirtmektedir. Aileler, erkek yöneticileri veya erkeksi davranan kadın yöneticileri, özellikle erkek çocukları disiplin altına almada daha başarılı gördüklerinden, daha fazla tercih etme eğiliminde olmaktadır.

Kadınların kariyer yapmalarında gerek toplumsal-kültürel değişkenler gerekse örgütsel değişkenlerin, kadın öğretmenlerin iş doyumlarını nasıl etkilediğinin ortaya konulması önemlidir. Kariyer basamaklarını çıkabilme konusunda özgüven eksikliği yaşayan, yine kariyer yapma sürecinde birçok toplumsal-örgütsel engelle karşılaşan kadın öğretmenlerin işlerinden yeterli doyum elde edememeleri söz konusu olabilmektedir. Bu bakımdan bu çalışmada kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile onların iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Kadın Öğretmenlerin İş Doyumu

Örgütsel amaçlar açısından insan doğasını anlamaya ve tanımaya yönelik çabalar giderek artmaktadır. Örgütlerde bireyi anlamak, tanımak ve buna göre düzenlemeler yapmak öncelikli konu haline gelmektedir (Nihart, 2006). Dolayısıyla insan doğasının daha iyi anlaşılması hem bireylerin işinden sağlayacağı doyumunu hem de örgütlerin beklentilerinin daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır (İnandı, Ağgün & Atik, 2010). Bu bağlamda iş doyumunu, örgütsel amaçlar açısından olduğu kadar, bireylerin daha mutlu bir yaşam sürdürmeleri açısından da önemli bir konudur. İş doyumunun örgüt içi ve örgüt dışı çok sayıda değişkenden etkilendiği söylenebilir. Günümüzde okul yöneticilerinin ilgilenmek durumunda oldukları alanların başında öğretmenlerin iş doyumunu gelmektedir. Bu çalışmada iş doyumunu, kadın öğretmenler özelinde, kariyer durumları bakımından ele alınmaktadır. Bir başka ifadeyle kadınların yöneticilik durumlarına ilişkin algıları ve konumları ile onların işlerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında ilişki bulunup bulunmadığı ele alınmaktadır.

İş doyumunu sıklıkla ele alınan bir konudur. İş doyumunun kaynakları ve sonuçları çalışan bireyler açısından olduğu kadar örgütsel amaçlar açısından da önemlidir. Bu çalışmada iş doyumunu, yönetimle ilişkiler, çalışma koşulları, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, sosyal haklar, işin yapıma şekli, çalışma arkadaşları, iletişim ve maaş (Sun, 2002) olmak üzere dokuz boyutta ele alınmıştır. Yine bu sınıflamaya benzer bir sınıflama, Taşdan ve

Tiryaki (2008) tarafından yapılmış, öğretmenlerin iş doyum düzeyinin işin niteliğinden, ücret düzeyinden, çalışma koşullarından, gelişme ve yükselme olanaklarından ve meslektaşlarla olan ilişkiden etkilendiği belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin yönetim tarzları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle okul yöneticilerinin göstermiş oldukları liderlik davranışı (Keefer, 2007) ve güç tercihleri (Yılmaz ve Altinkurt, 2012), öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Öğretmenler, yöneticilerin saygılı davranışlarından ve bilgi paylaşımlarından memnun olmaktadır. Yine karar almada katılımı destekleyen (Hedrick, 2005; Hughes, 2006; Göktaş, 2007), öğretmenlerine güvenen, iletişim yollarını açık tutan, insan ilişkilerine önem veren (Whitehead, 2006), okul ve çevre arasındaki iletişimi destekleyen okul yöneticileri, öğretmenlerin iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedirler. Ters durumda öğretmenler, yöneticilerden yeterli desteği görmediklerinde mutsuz olmakta ve iş doyumları düşmektedir (Mattingly, 2007).

Örgütlerdeki çalışma arkadaşları ve çalışma koşulları, öğretmenin iş doyumunda belirleyici etkenlerden biri olarak görülmektedir (Marvin, 2006). Nicholas (2005), çalışma koşullarını yeterli bulan bireylerin (küçük sınıflarda öğretmenlik yapmayı arzu eden ve bunu gerçekleştiren öğretmenler), çalışma koşullarını beğenmeyenlere göre (küçük sınıflarda öğretmenlik yapmayı arzu eden ancak kalabalık sınıflarda öğretmenlik yapanlar gibi) daha fazla doyum sağladıklarını belirtmektedir. Öğretmenlerin, okullarında meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaları, iş doyumunu artırmanın yanında, öğretmenlerin tükenmişliğini azaltarak, olumlu bir okul ikliminin gelişmesine de katkı sağlamaktadır (Hughes, 2006). Eğer birey başarılı sayılan bir grupta yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalışma imkânı bulursa o oranda iş doyumunu artış göstermektedir (Erdoğan, 1996).

Okullarda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenlerden bir diğeri de işin yapısı ve yapıma şeklidir. Bireyler yaptıkları işleri severek yaptıklarında iş doyumları artmaktadır. Bu konuda yapılan bir çalışmada iş doyum düzeyleri yüksek öğretmenlerin % 89'u en sevdikleri şeyin öğrencilerin hayatlarında bir farklılık yaratabilmek olduğunu belirtmiştir (Best, 2006). Her ne kadar içsel doyum, dışsal doyum etkenlerinden daha önemli olsa da öğretmenlerin çalışma yaşamındaki sosyal haklarının düzeyi de iş doyumlarını etkilemektedir.

Çalışma yaşamında bireylerin kazandıkları ücret, yükselme olanakları ve sosyal haklar, çalışma yaşamının önemli değişkenleridir. Erdoğan (1996), yükselme olanağının, iş doyumunu açısından, ücretten daha önemli bir faktör olduğunu, yükselmenin maddi olduğu kadar, sosyal statünün yükselmesi açısından da getirileri olduğunu belirtmektedir. Yine sosyal hakların artması, bireylerin o iş ortamında uzun süre kalmalarını sağlayarak işgücü devrini azaltmaktadır.

Genel olarak yukarıdaki tartışmaların ışığında, iş doyumunun sayılan ve sayılmayan çok sayıda değişkenden etkilendiği söylenebilir. Ancak bu çalışmada iş doyumunu kariyer engelleri bakımından ele alınmaktadır. Schaufeli ve Enzmann (1998) ile Friedman'ın da (2000) vurguladıkları gibi, bireylerin işe yönelik beklentileri ile bu beklentilerinin karşılanmaması, bireylerde bir dengesizlik yaratmaktadır. Bu belirlemelerden hareketle, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeylerine ne derece etki ettiğinin belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır: Birincisi, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını

belirlemektir. İkincisi ise kadın öğretmenlerin yaşamış oldukları kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemektir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile onların iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ve kariyer engellerinin iş doyumunu yordama durumu belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu bakımdan, araştırmada farklı grupların çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusu olduğundan, aynı zamanda ilişki bir araştırmadır (Erkuş, 2005). Araştırmada, ailevi engeller, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, okul-çevre ilişkisi, cinsiyet, çalışma saati, yaş, medeni durum değişkenlerinin, kadınların iş doyumuyla ilişkisi ve iş doyumunu yordama düzeyi, yönetim, ilk amirle ilişkiler, işin yapısı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işin yapılma şekli, ücret, iletişim, çalışma koşulları ve sosyal haklar bakımından incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2009-2010 öğretim yılında Türkiye'deki 21 kent merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1.070 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubuna alınan iller Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma grubuna alınan illerin bölgelere göre dağılımı

Marmara	Güneydoğu Anadolu	Doğu Anadolu	Ege	Karadeniz	Akdeniz	İç Anadolu
İstanbul	Gaziantep	Erzurum	İzmir	Trabzon	Mersin	Niğde
İzmit	Şanlıurfa	Malatya	Aydın	Samsun	Adana	Konya
Bursa	Mardin	Kars	Manisa	Giresun	Burdur	Kayseri

Veri Toplama Aracı

Veriler iki farklı ölçekle toplanmıştır: Kariyer engelleri 'Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği' (KKEÖ) ile iş doyum düzeyi ise 'İş Doyum Ölçeği' (İDÖ) ile belirlenmiştir.

Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği (KKEÖ). İnandı (2009) tarafından geliştirilen ölçek, iki bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde öğretmenlere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 27 madde bulunmaktadır.

İnandı (2009) ölçeğin geçerliği için uzman görüşlerine başvurduktan sonra 31 maddeden oluşan ölçek taslağını pilot uygulama ile denemiştir. Pilot uygulama sonuçlarına, yapı geçerliğini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir faktör için alt ve üst faktör yükleri belirlenmiştir. Buna göre, beş bileşenli ve iki faktörlü bir yapı oluşturan ölçekte, iki faktör toplam varyansın % 63'ünü açıklamıştır. Alt boyutlara ilişkin faktör yükleri şöyledir: Ailevi engeller (.69 ile .87); okul ve çevre kaynaklı engeller (.69 ile .80); eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni duruma ilişkin engeller (.52 ile .70); toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı engeller (.46 ile .78); kadınların yöneticiliğe bakış açıları (.75 ile .81) arasında değerler almıştır. Yine madde geçerliği için toplam puanla her bir madde ayrı ayrı ilişkilendirilerek, madde toplam korelasyonları .40'dan büyük maddelere yer verilmiştir.

Ölçeğin tümünde yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa .92 bulunmuştur. Faktör bazında, aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alfa .91; okul-çevre kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alfa .87; eğitim, çalışma

saati, yaş, ekonomik durum ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alfa .82; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alfa .83; kadınların yöneticiliğe bakış açıları alt faktörü için Cronbach Alfa .81 çıkmıştır.

İş Doyumu Ölçeği (İDÖ). Kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, Sun'ın (2002), Spector'un (1985) İş Doyumu Ölçeği'nden yararlanarak hazırladığı, İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümünde ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik 56 madde bulunmaktadır.

Sun (2002) tarafından yapılan geçerlik çalışmasında, alan uzmanlarının görüşleri alınarak kapsam geçerliği belirlenmiştir. Yapı geçerliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçek 9 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucuna göre tüm ölçek için Cronbach Alfa .95'dir. Alt boyutlar bazında güvenirlik değerleri şöyledir: Yönetim alt boyutu için .92; ilk amirle ilişkiler (denetim) alt boyutu için .86; işin yapısı alt boyutu için .86; sosyal haklar alt boyutu için .78; çalışma arkadaşları alt boyutu için .76; işin yapılma şekli alt boyutu için .78; maaş alt boyutu için .72; çalışma koşulları alt boyutu için .73 ve iletişim alt boyutu için .57.

Uygulanan her iki ölçek sonucunda verilerin analizi, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçeklerde beşli dereceleme kullanıldığından, beşli ölçekteki dört aralık için (5-1=4) hesaplanan aralık katsayıları şöyledir (4/5=0,80): Hiç katılmıyorum 1.00- 1.79, katılmıyorum 1.80- 2.59, kararsızım 2.60-3.39, katılıyorum 3.40-4.19 ve tamamen katılıyorum 4.20-5.00.

Verilerin Analizi

Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeylerinin ilişkisi, Pearson korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, iş doyum düzeylerini yordayıp yordamadığı ise regresyon analizi ile belirlenmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi olarak 0.05 ve 0.01 kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde öncelikle kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeyleriyle ilişkisini gösteren bulgulara yer verilmiştir. Sonrasında kariyer engellerinin kadın öğretmenlerin iş doyumlarını ne düzeyde yordadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki

Tablo 1'de kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile işten sağladıkları doyum arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ve iş doyum düzeylerini arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Ort.	Sa.
1. Yönetim															2,94	,550
2. İlk Amurda İşler	,216(**)														3,03	,505
3. İşin Yapısı	,121(**)	,324(**)													2,86	,437
4. Sosyal Halklar	-,203(**)	,147(**)	,208(**)												3,13	,852
5. Çalışma Aradıkları	,131(**)	,205(**)	,151(**)	,138(**)											3,32	,666
6. İşin Yapılma Şekli	-,234(**)	,033	,227(**)	,394(**)	-,028										2,90	,911
7. Maaş	,064(**)	,048	,086(**)	,026	,029	,110(**)									2,66	,701
8. Çalışma Koşulları	,274(**)	,073(*)	,092(**)	-,101(**)	,113(**)	-,041	,169(**)								2,73	,739
9. İstisna	-,062(*)	-,005	,154(**)	,119(**)	-,146(**)	,314(**)	,186(**)	,099(**)							2,99	,916
10. Adli Engeller	-,068(*)	,098(**)	,089(**)	,218(**)	,020	,174(**)	-,009	-,104(**)	,038						3,27	1,03
11. Okul ve Çevre Kaynaklı Engeller	-,037	,112(**)	,141(**)	,135(**)	-,069(*)	,160(**)	,193(**)	,115(**)	,274(**)	,243(**)					2,47	,897
12. Kadınların Balık Ağları	-,025	,110(**)	,079(**)	,102(**)	,025	,015	,116(**)	-,048	,026	,393(**)	,273(**)				3,00	,977
13. Eğitim, Çalışma Saati, Yaş, Ekonomik ve Medeni Durum	-,004	,087(**)	,148(**)	,168(**)	,045	,152(**)	,086(**)	,025	,142(**)	,376(**)	,404(**)	,483(**)			2,90	,792
14. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	-,096(**)	,110(**)	,129(**)	,238(**)	-,025	,191(**)	,097(**)	-,003	,129(**)	,462(**)	,589(**)	,333(**)	,484(**)		2,89	,926

**p<0.01 *p<0.05

Tablo 2'ye göre, iş doyumunun yönetim alt boyutu ile ailevi engeller [$r = -.069, p < .05$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı kariyer engelleri alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki [$r = -.096, p < .01$] bulunmaktadır.

İş doyumunun ilk amirle ilişkiler alt boyutu ile ailevi engeller [$r = .098, p < .01$], okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .115, p < .01$], kadınların bakış açıları [$r = .110, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .087, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .110, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun işin yapısı alt boyutu ile ailevi engeller [$r = .089, p < .01$], okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .141, p < .01$], kadınların kendi bakış açıları [$r = .079, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .148, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .129, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun sosyal haklar alt boyutu ile ailevi engeller [$r = .219, p < .01$], okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .135, p < .01$], kadınların kendi bakış açıları [$r = .102, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .168, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .239, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun çalışma arkadaşları boyutu ile okul ve çevre kaynaklı [$r = -.063, p < .01$] kariyer engelleri alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun işin yapılma şekli alt boyutu ile ailevi engeller [$r = .174, p < .01$], okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .160, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .152, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .191, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun maaş alt boyutu ile okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .135, p < .01$], kadınların bakış açıları [$r = .116, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .086, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .097, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun çalışma koşulları alt boyutu ile ailevi engeller [$r = .104, p < .01$], okul ve çevre kaynaklı [$r = .115, p < .01$] kariyer engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunun iletişim alt boyutu ile okul ve çevre kaynaklı engeller [$r = .274, p < .01$], eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum [$r = .142, p < .01$] ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları [$r = .159, p < .01$] kaynaklı kariyer engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İş Doyum Düzeylerini Yordaması

Tablo 3'te kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Kariyer engellerinin kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yordammasını ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Kariyer Engelleri	Yönetim			İlk amirle ilişkiler			İşin yapısı			Sosyal haklar			Çalışma arka planları							
	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T				
Sabit	3,075	,076		40,939	2,715	,070		38,992	2,535	,069		40,394	2,217	,118		18,716	3,242	,082		35,119
Ailevi	-,022	,019	-,041	-1,169	,025	,017	,082	1,478	,010	,015	,024	,683	,111	,029	,131	3,843	,098	,023	,060	1,704
Okul ve çevre	,011	,023	,018	,481	,040	,021	,072	1,894	,043	,019	,085	2,256*	-,010	,036	-,010	-,284	-,063	,028	-,055	-2,222
Kadınların bakış açılan	-,008	,020	-,013	-,378	,037	,018	,071	2,032	-,003	,016	-,006	-,170	-,011	,091	-,012	-,232	,006	,024	,008	,233
Eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve mesdeni durum	,043	,027	,069	1,781	-,006	,025	-,009	-,225	,035	,022	,096	2,498*	,053	,042	,047	1,259	,062	,033	,074	1,852
Toplumsal cinsiyet kabp yargulan	-,070	,025	-,125	-2,774	,013	,023	,025	,266	,011	,021	,022	,329	,157	,039	,165	4,030	-,030	,031	-,041	-,976
	R=,116		R²=,014	R=,152		R²=,023	R=,023	R²=,003	R=,175		R²=,031	R=,031	R²=,017	R=,271		R²=,073	R=,117		R²=,015	
	F=,001-2,94, p<0,05		F=,001-5,079, p<0,001	F=,001-6,823, p<0,001	F=,001-17,02, p<0,001	F=,001-2,798, p<0,001														

*p<0,01; p<0,05

Tablo 3 - Devamı

Kariyer Engelleri	İşin yapılma şekli			Maaş			Çalışma koşulları			İletişim						
	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T	B	SHs	β	T
Sabit	2,146	,123		17,411	2,146	,123		17,411	2,146	,123		17,411	2,146	,123		17,411
Ailevi	,100	,030	,114	3,326	,100	,030	,114	3,326	,100	,030	,114	3,326	,100	,030	,114	3,326
Okul ve çevre	,075	,038	,074	1,984	,075	,038	,074	1,984	,075	,038	,074	1,984	,075	,038	,074	1,984
Kadınların bakış açılan	-,105	,032	-,113	-3,263	-,105	,032	-,113	-3,263	-,105	,032	-,113	-3,263	-,105	,032	-,113	-3,263
Eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve mesdeni durum	,105	,044	,092	2,416	,105	,044	,092	2,416	,105	,044	,092	2,416	,105	,044	,092	2,416
Toplumsal cinsiyet kabp yargulan	,056	,041	,057	2,112	,056	,041	,057	2,112	,056	,041	,057	2,112	,056	,041	,057	2,112
	R=,246		R²=,060	R=,174		R²=,030	R=,196		R=,040		R²=,003	R=,288		R²=,083		
	F=,001-19,82, p<0,001		F=,001-6,70, p<0,01	F=,001-8,74, p<0,001	F=,001-19,11, p<0,001											

*p<0,01; p<0,05

Tablo 3'te yer alan, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyumunu yordama durumu, iş doyumunu boyutları bakımından ayrı ayrı aşağıda verilmektedir.

Yönetim. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *yönetim* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir [R=.116, R²=.014, p<.05]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, kadın öğretmenlerin iş doyumunun yönetim alt boyutuna ilişkin varyansın % 1,5'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin yönetim alt boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum, aile, okul-çevre ve kadınların bakış açıları kaynaklı kariyer engelleri. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı kariyer engellerinin, iş doyumunun yönetim alt boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler ise iş doyumunun 'yönetim' alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

İlk Amirle İlişkiler. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *ilk amirle ilişkiler* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [R=.152, R²=.023, p<.000]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, kadın öğretmenlerin iş doyumunun ilk amirle ilişkiler boyutuna ilişkin toplam varyansın % 2,3'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin, ilk amirle ilişkiler alt boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Kadınların kendi bakış açıları, okul-çevre, aile, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, kadınların kendi bakış açıları kaynaklı kariyer engelinin, iş doyumunun ilk amirle ilişkiler boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler, iş doyumunun ilk amirle ilişkiler boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

İşin Yapısı. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *işin yapısı* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir [R=.171, R²=.031, p<.000]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun işin yapısı boyutundaki toplam varyansın % 3,1'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin işin yapısı boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Okul-çevre, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum, aile, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve kadınların kendi bakış açıları kaynaklı kariyer engelleri. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, okul-çevre ile eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum kaynaklı kariyer engellerinin, işin yapısı alt boyutu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler, iş doyumunun işin yapısı alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

Sosyal Haklar. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *sosyal haklar* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [R=.271, R²=.073, p<.000]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun sosyal haklar boyutundaki toplam varyansın % 7,3'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin sosyal haklar alt boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, aile, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum, kadınların kendi bakış açıları ve okul-çevre kaynaklı kariyer engelleri. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve aile kaynaklı kariyer engelleri, iş

doyumunun sosyal haklar alt boyutunun önemli (anlamli) bir yordayıcısıdır. Buna göre diğerkariyer engelleri değişkenlerinin, iş doyumunun sosyal haklar boyutu üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

Çalışma Arkadaşları. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *çalışma arkadaşları* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [$R=.117$, $R^2=.015$, $p<.000$]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutundaki toplam varyansın % 1,5'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin çalışma arkadaşları üzerindeki görel önem sırası şöyledir: Okul-çevre, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum, aile, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve kadınların kendi bakış açıları kaynaklı kariyer engelleri. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, okul-çevre kaynaklı kariyer engelleri, iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutunun önemli (anlamli) bir yordayıcısıdır. Buna göre diğerkariyer engellerinin, iş doyumunun çalışma arkadaşları alt boyutu üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

İşin Yapılma Şekli. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *işin yapılma şekli* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir [$R=.246$, $R^2=.060$, $p<.000$]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun işin yapılma şekli alt boyutundaki toplam varyansın % 6'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunun işin yapılma şekli alt boyutu üzerindeki görel önem sırası şöyledir: Kadınların kendi bakış açıları, aile, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum, okul-çevre ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı engeller. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına göre, kadınların kendi bakış açıları, aile, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri, iş doyumunun işin yapılma şekli alt boyutunun önemli (anlamli) bir yordayıcısıdır. Buna göre diğerkariyer engelleri, iş doyumunun işin yapılma şekli alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

Maaş. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *maaş* alt boyutu puanları, *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir [$R=.174$, $R^2=.030$, $p<.000$]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun maaş alt boyutundaki toplam varyansın % 3'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunun maaş alt boyutu üzerindeki görel önem sırası şöyledir: Okul-çevre, kadınların kendi bakış açıları, aile, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum kaynaklı engeller. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, okul-çevre, kadınların kendi bakış açıları ve aile kaynaklı kariyer engellerinin, iş doyumunun maaş alt boyutu üzerinde önemli (anlamli) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre diğerkariyer engelleri, iş doyumunun maaş alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

Çalışma Koşulları. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *çalışma koşulları* alt boyutu puanları ile *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır [$R=.198$, $R^2=.040$, $p<.000$]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutundaki toplam varyansın % 4'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutu üzerindeki görel önem sırası şöyledir: Okul-çevre, aile, kadınların kendi bakış açıları, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik durum ve

toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı engeller. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, okul-çevre, aile ve kadınların kendi bakış açıları kariyer engellerinin iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer kariyer engelleri ise iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

İletişim. Kadın öğretmenlerin, iş doyumunun *iletişim* alt boyutu puanları, *kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeği* puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir [R=.288, R²=.083, p<.000]. Buna göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun çalışma koşulları alt boyutundaki toplam varyansın % 8,3'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunun iletişim alt boyutu üzerindeki görece önem sırası şöyledir: Okul-çevre, kadınların kendi bakış açıları, eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik durum, aile, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı engeller. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, okul-çevre kaynaklı kariyer engellerinin, iş doyumunun iletişim alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler ise iş doyumunun iletişim alt boyutu üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, onların iş doyum düzeyleriyle ilişkisini ve yordama düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, kadınların kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında güçlü bir ilişki ortaya koymamaktadır. Yine araştırma sonuçlarına göre kadınların kariyer engelleri, iş doyumunun alt boyutlarını sınırlı düzeyde etkilemektedir. Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri, iş doyumunun, sırasıyla, iletişim (% 8,3), sosyal haklar (% 7,3), işin yapılma şekli (% 6), çalışma koşulları (% 4), maaş ve işin yapısı (% 3,1), ilk amirle ilişkiler (% 2,3), yönetim (% 1,5) ve çalışma arkadaşları (% 1,5) alt boyutlarını yordamaktadır. Bu bulgular kadın öğretmenlerin iş doyumlarının, onların kariyer süreçlerinden fazla etkilenmediğini göstermektedir. Kariyer engellerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki sınırlı etkisi, kadın öğretmenlerin, gerek kendilerinin, gerek ailelerin, gerekse sosyal ve okul çevrelerinin, kadınların yönetici olmaları konusunda güçlü bir beklentiye sahip olmamalarından kaynaklanmış olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, kadınların kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı, ancak düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle, kadınların işlerinden sağladıkları doyum düzeyi düşük olsa dahi onların yaşadıkları kariyer engellerinin etkisi söz konusudur. İş doyumunun yönetim alt boyutu ile aile ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kaynaklı kariyer engelleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, aile ve toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılar azaldıkça, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artmaktadır. Öğretmenlerin ailelerinden destek almaları ve kadınlara ilişkin cinsiyetçi kalıp yargılarından kurtulmaları, yönetim kaynaklı iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Kadın öğretmenlerin ailelerinden destek aldıklarında kariyer sürecinde daha başarılı oldukları yönünde bir sonuca İnandı, Özkan, Peker ve Atik de (2009) ulaşmıştır. Araştırmada kadın öğretmenler, aileden kaynaklı olumsuz durumları kariyer yapmaları önünde engel olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Negatif yönlü bir diğer ilişki ise iş doyumunun çalışma arkadaşları boyutu ile okul-çevre kaynaklı kariyer engelleri arasındadır. Buna göre çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler geliştikçe, kadınların, okul-çevre kaynaklı kariyer engelleri de azalmaktadır. Kadınların çalışma yaşamı ve ev yaşamına ilişkin sorumlulukları dikkate alındığında, kadınların okul-çevre konusundaki etkenlerden fazla etkilenebilecekleri söylenebilir. Kadınların, okul-çevre

konusunda yaşadıkları güçlüklerin üstesinden gelebilecekleri, çözümü konusunda çabalayacakları ve dinlenebilecekleri zamanlarının sınırlı olmasının okul-çevre kaynaklı kariyer engellerinin oluşmasında etkisi olabilir.

Araştırmada genel olarak kariyer engellerinin tümünün, iş doyumunun çeşitli alt boyutlarında etkili olduğu belirlenmiştir. Ancak okul-çevre kaynaklı kariyer engellerinin iş doyumunun dört alt boyutunda anlamlı bir etkiye sahip olması dikkati çekmektedir. Bu belirleme, kadınların yönetici olmaları konusundaki okuldaki ve çevredeki kültürün, alışkanlıkların, uygulamaların kadın öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki yaygın etkisine işaret etmektedir. Ancak bu sonucun aksine, Gündüz'ün (2010) araştırmasında okul-çevre kaynaklı kariyer engellerinin öğretmenlerce az yaşandığı belirlenmiştir. Özellikle okullardaki örgütsel kültürün niteliği önemli bir kariyer engeli oluşturmaktadır. Oakley (2000) örgütsel kültürün erkek egemen bir nitelik taşıdığını, bunun da kadınlar açısından önemli bir kariyer engeli oluşturduğunu belirtmektedir. Okullardaki bu kültürün temel noktalarından biri, erkek yöneticilerin daha başarılı oldukları yönündeki yaygın kabuldür. Skelton (2002) erkek eğitimcilerin okullarda disiplin konusunda daha başarılı oldukları yönünde güçlü bir kanının olduğunu, diğer yandan ailelerin özellikle erkek yöneticileri, erkek çocukları için rol model olarak gördüklerini belirtmektedir.

Aile ve eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri de iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde etkilidir. Bu bulgu, ailenin kadına ilişkin kabullerinin ve desteğinin, eğitim, yaş, çalışma saati, ekonomik ve medeni durum gibi özelliklerin kadınların iş doyumlarının belirleyicileri arasında olduğunu göstermektedir. Benzer olarak Gündüz (2010) araştırmasında, ailevi nedenler, eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durum kaynaklı engellerin orta düzeyde yaşandığını belirlemiştir. Bazı çalışmalarda ise farklı örgütsel koşulların kariyer sürecinde etkili olduğu belirlenmiştir. Charles ve Davies (2002) üst düzey konumlarda görev alındığında, çalışma saatlerinin uzadığını ve bunun kadınların yönetici olmalarında bir engel oluşturduğunu belirtmektedir. Uzun çalışma saatleri kadınların aileye ilişkin sorumluluklarının aksamasına yol açabildiğinden, kadınlar üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir. Bazı çalışmalarda ise yükselme olanakları ve geleceğe ilişkin beklentilerin iş doyumunu üzerindeki etkisinden söz edilmektedir. Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) araştırmasında, yükselme olanaklarının, çalışma koşullarının, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Yılmaz (2012), Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) iş doyumunu ile gelecek beklentisinin ilişkisine işaret etmişlerdir. Buna göre geleceğe ilişkin beklentilerin düşmesi, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Gelecekte beklenenleri yüksek öğretmenlerin iş doyumları da yükselmektedir. Bu bulgulardan hareketle kariyer sürecinde yaşanan engellerin, gelecek açısından bir umutsuzluk yaratarak, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşmesine yol açabileceği söylenebilir.

Araştırmada toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve kadınların kendilerine ilişkin algılarından (benlik algısı) kaynaklı kariyer engellerinin iş doyumunda etkili olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin toplumdaki cinsiyete ilişkin kalıp yargıları kariyerleri önünde bir engel olarak görmelerinin yanında kendilerinin de bu kalıp yargıları içselleştirdikleri anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin benlik algıları, büyük ölçüde, kadınların sosyal olarak, cinsiyet rollerine ilişkin eğitilmelerinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rol kalıplarının ve kadınların benlik algılarının, onların iş yaşamlarında ve kariyer sürecinde etkisini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. İnandı, Özkan, Peker ve Atik (2009) toplumda kadınların öncelikli görevlerinin annelik, ev hanımlığı ve eş olarak sınıflandırılması nedeniyle, kariyer geliştirme faaliyetlerinin erkek işi olarak algılandığını

belirtmektedirler. Yine aynı çalışmada kadınların, yöneticilik konusundaki özgüvenlerinin düşük olmasının, kadın öğretmenlerin en başta gelen kariyer engellerinden biri olduğu ifade edilmiştir. Yine İnandı (2009) çalışmasında kadınların yönetici olmalarındaki en önemli engelin, yöneticilikte başarılı olamayacakları düşüncesi olduğunu belirtmiştir. Benzer bir sonuca Aycan (2004) ulaşmıştır. Aycan (2004), kadın yöneticilerin kariyer sürecini sosyo-ekonomik kökenle ilişkilendirdiği çalışmasında, kadın yöneticilerin başarısında anahtar faktörün, kariyer önceliklerinin gerçekleştirilmesine ilişkin özgüven ve kararlılık duygularının olduğunu belirlemiştir. Üst sosyo-ekonomik kökenden gelen kadınlar hem kariyer açısından daha donanımlı olabilmekte, hem de sosyal faktörleri daha etkili kullanabilmektedirler. Çalışmada kadınların benlik algısının, kadınların kariyerleri konusundaki cinsiyet rol kalıpları ve tutumlarıyla ilişkisi vurgulanmıştır. Hall (1996) kadınların, dış etkenlerden çok benlik algılarından kaynaklı olarak, yöneticiliği kadınlar için uygun bir iş olarak görmediklerini, bunun da kariyer açısından yapılabilecekler ve yapılamayacakların önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedir. Ancak kadınların benlik algısı da yine kendileri dışındaki algılar, beklentiler ve deneyimlerle ilişkilidir. Kadın yöneticilerden hem yöneticilik hem de kadınlık konusunda beklentilerin olması, onları erkeklere göre daha fazla zorlayabilmektedir. Bu tartışmalar, kadın öğretmenlerin, yöneticiliğin kadınlara uygun olmadığı yönünde çevrelerindeki genel kanı ve kendi gözlemlerinin bileşimiyle, başaramama korkusu ve özgüven eksikliği yaratarak, önemli bir kariyer engeline dönüştüğünü göstermektedir. Bir başka ifadeyle, kadınların kendileri dışındaki nedenlerden kaynaklı engelleri içselleştirerek, kadınların kariyerlerindeki önemli bir engel haline getirdiği söylenebilir.

Kadınların kariyer engellerinin yaygınlığı bu çalışmada ve başka çalışmalarda dile getirilmektedir. Bu engellerin uzun bir tarihsel geçmişi ve yaygın toplumsal kökenleri bulunmaktadır. Bu bakımdan kadınlara ilişkin ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasının uzun ve kapsamlı bir toplumsal çabayı gerektirdiği söylenebilir. Bu konuda kısa vadede yapılabilecekler kadar, uzun dönemde kapsamlı çalışmaların gerçekleştirilmesine de gereklilik bulunmaktadır. Kadınların özgüvenlerinin geliştirilmesi uzun bir tarihsel geçmişe ve güçlü bir toplumsal kökene sahip olması bakımından kolaylıkla başarılabilir gibi görünmese dahi, kadınların yönetici olmalarında pozitif ayrımcılık yapılarak onlara daha fazla deneme imkânı yaratılabilir. Böylece kadın yöneticilerin sayısının artmasıyla kadınların önündeki örnekler artacak ve kadınlar yöneticilik konusunda özgüvenlerini geliştirebileceklerdir. Diğer yandan erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadınların yöneticiliği konusundaki kalıp yargılarının değiştirilmesi konusunda girişimlerde bulunulabilir. Yine kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almalarını sağlayacak özendiriciler geliştirilebilir. Çocuk bakımı ve eve ilişkin çeşitli konularda, erkeklere daha esnek çalışma koşulları düzenlenerek, eve ve çocukların bakımına ilişkin sorumlulukların erkeklerce de paylaşılmasına katkı getirilebilir. Toplumsal yapının, kariyer yapmayı 'erkeksi' bir eylem olarak gören anlayışı çeşitli eğitim faaliyetleriyle değiştirilebilir.

KAYNAKLAR

Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2012). Being a female school administrator in Turkey: views of teachers and administrators. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 4 (4), 2227-2238.

- Ayan, S., Kocacık, F. & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (1), 18-25.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453-477.
- Best, E. E. (2006). Job satisfaction of teachers in Krishna primary and secondary schools. *Unpublished Dissertation*. University of North Carolina, Chapel Hill.
- Blum, T. C., Fields, D. L. & Goodman, J. S. (1994). Organization-level determinants of women in management. *The Academy of Management Journal*, 37(2), 241-268.
- Charles, N. & Davies, C. A. (2000). Cultural stereotypes and gendering of senior management. *The editorial Board of the Sociological Review*, 544-567.
- Coleman, M. (2005). Gender and secondary school leadership. *Gender Issues in Leadership*, 33 (2), 3-20. <http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=aph&jid=CER>. İndirme Tarihi: 16.04.2006.
- Çelikten, M. (2005). The women at principals' chair in Turkey. *The Journal of American Academy of Business*, 6, 85-94.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Evetts, J. (2000). Analysing change in women's careers: culture, structure and action dimensions. *Gender, Work and Organization*, 7, 57-67.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56 (5), 595-606.
- Fuller, K. (2010). Talking about gendered headship: how do women and men working in schools conceive and articulate notions of gender? *Journal of Educational Administration and History*, 42 (4), 363-382.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 13-26.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 133-148.
- Hall, V. (1996). *Dancing on the ceiling: A study of women managers in education, the symbolic leadership behaviour of women heads*. London: Paul Chapman Publishing.
- Hedrick, C. H. (2005). Retaining career switchers. *Unpublished Dissertation*. George Mason University, Fairfax.
- Hughes, V. M. (2006). Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction. *Unpublished Dissertation*. University of Missouri, Columbia.
- İnandı, Y. (2009). Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmaları önündeki engeller (Mersin İli örneği-Türkiye). *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 36, 161-178.
- İnandı, Y., Ağgün, N. & Atik, Ü. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 102-126.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 77-96.
- KSGM (2011). *Türkiye'de kadının durumu*. <http://www.kadininstatusu.gov.tr>. İndirme Tarihi: 11.10.2011.

- Keefer, P. A. (2007). Job satisfaction in union and nonunion public schools and its effect on academic achievement. *Unpublished Dissertation*. University of Phoenix, Phoenix.
- Marvin, M. B. (2006). Teachers' job satisfaction and mandatory computer use. *Unpublished Dissertation*. Widene University, Chester.
- Mattingly, J. W. (2007). A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars. *Unpublished Dissertation*. University of Louisville, Kentucky.
- Nicholas, W. (2005). Elementary school teachers: Job satisfaction and class size. *Unpublished Dissertation*. Capelle University, Minneapolis.
- Nihart, C. (2006). The personality in leadership: The effects on teacher job satisfaction. *Unpublished Dissertation*. University of Phoenix, Phoenix.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27 (4), 321-334.
- Otaran, N., Sayın, A., Güven, F., Gürkaynak, İ. & Atakul, S. (2003). A gender review in education, Turkey 2003 (7). Education process (teachers & principals). <http://www.unicef.org/turkey/gr/ge21g.html>. İndirme Tarihi: 13.04.2006.
- Özbilgin, F. M. & Woodward, D. (2004). "Belonging" and "otherness": Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work and Organization*, 11, 668-688.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. (Edt: W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek). Philadelphia, PA: Taylor & Francis. pp. 33-52.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Simpson, R. (1997). Have times changed? Career barriers and the token women manager. *British Journal of Management*, 8, 121-130.
- Skelton, C. (2002). The 'feminisation of schooling' or 're-masculinising' primary education? *International Studies in Sociology of Education*, 12 (1), 77-96.
- Sun, Ö. H. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*. Türkiye Cumhuriyeti Banknot Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Thompson, A. (2003). *Special series on girls and women in education caring in context: four feminist theories on gender and education*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Usluer, L. (2000). Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Whitehead, R. J. (2006). The relationship between urban and suburban teachers' perceptions of participation in professional development activities and job satisfaction. *Unpublished Dissertation*. Wayne State University, Detroit.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2 (2), 1-14.
- Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20 (2), 385-402.

Effect of Career Barriers Facing Women Teachers on Their Level of Job Satisfaction

Yusuf İNANDI³, Binali TUNÇ⁴

Introduction

In this study, the career process is dealt with in terms of 'women' and 'teachers' as it's factors and dimensions are very comprehensive. The concept of career in the study refers to gradual and continuing improvement, experience, and ability in any job throughout life (Aytaç, 1997). It was observed that inequality between genders increases as the organizational hierarchy reaches higher levels. Many studies have found that the proportion of men to women increases greatly at higher levels of organizational hierarchy (Aycan, 2004; Çelikten, 2005; İnandı, Peker, Özkan, & Atik, 2009; Oakley, 2000; Blum, Fields, & Goodman, 1994; Fuller, 2010; Özbilgin & Woodward, 2004). Sources of women's inequality are termed "career barriers." These barriers affect women teachers' job satisfaction. Women's careers have recently come into prominence in Turkish literature (Çelikten, 2005; Gündüz, 2010; İnandı, Peker, Özkan, & Atik, 2009; Usluer, 2000). These studies attempted to identify various barriers. Oakley (2000) divides career barriers faced by women into two categories. First are barriers produced by lack of adherence to organizational practices like 'employing, keeping at work, encouraging'; increased allegiance to these practices would easily decrease gender inequalities. Second are 'behavioural and cultural' barriers such as judgments (stereotypes), tokenism, power, leadership styles and psycho-dynamics in relationships between men and women. In this study, career barriers faced by women teachers are dealt with in terms of their effects on job satisfaction. Various studies have sought to identify the factors that affect the job satisfaction of teachers. Nicholas (2005) points to the level of meeting the expectations of the workplace, while Taşdan and Tiryaki (2008) point to work quality, wage level, working conditions, development and promotion opportunities, and perceptions about colleagues. Yılmaz (2002) points to the level of organizational citizenship, İnandı, Özkan, Ağgün, and Atik (2010) point to career expectations, and Erdoğan (1996) points to promotion opportunities.

The research has two main aims: The first is to determine whether there is a significant relationship between career barriers faced by women teachers and their level of job satisfaction. The second is to determine whether the career barriers that women teachers have experienced have an impact on their job satisfaction level.

Method

In this descriptive research, a general survey model was used. In the study, the relationship of variables like "family, social judgments about gender, school-environment relations, gender, working hours, age, marital status" with women's job satisfaction and their effects on women's job satisfaction were examined in terms of "administration, relations with manager, nature of work, relations with colleagues, the way work is done, salary, communication, working conditions, and social rights." Data were collected with two scales: Career barriers were identified with the "Women's Career Barriers Scale" (WCBS) and job satisfaction level with "Job Satisfaction Scale" (JSS). Women's Career Barriers Scale (WCBS).

³ Assistant Professor - Mersin University, Faculty of Education - inandiyusuf@gmail.com

⁴ Assistant Professor - Mersin University, Faculty of Education - tunc75@gmail.com

WCBS was developed by İnandı (2009) and consists of two parts: teachers' personal information and 27 items about career barriers faced by women teachers. For validity, views of academics in the field were taken, and then a pre-application was done. According to the pre-application, two factors explain the 63% of total variance in the scale with a structure of five components and two factors. Factor loads about sub-dimensions are as follows: barriers stemming from family (.69 and .87); barriers stemming from school environment (.69 and .80); barriers related to education, working hours, age, economic reasons, and marital status (.52 and .70); barriers resulting from social judgments about gender (.46 and .78); barriers due to women's perspective of administration (.75 and .81). Cronbach's Alpha was found to be .92 for the whole scale. Factors were: career barriers stemming from family (.91); career barriers stemming from school environment (.87); career barriers related to education, working hours, age, economic reasons, and marital status (.82); career barriers stemming from social judgments about gender (.83); and barriers related to women's perspective of administration (.81). Job Satisfaction Scale (JSS). A Job Satisfaction Scale prepared by Sun (2002), benefiting from Spector's (1985) Job Satisfaction Scale, was used. The first part of the scale comprises questions relating to personal information and the second part comprises 56 items about level of teachers' job satisfaction. In Sun's (2002) study, content validity was determined by taking the views of the academics in the field. The scale consists of nine dimensions according to explanatory factor analysis. Cronbach's Alpha was found to be .95 for the whole scale. Reliability values are as follows: administration (.92); relations with manager (control) (.86); nature of work (.86); social rights (.78); colleagues (.76); the way work is done (.78); salary (.72); working conditions (.73); and communication (.57). The relationship between career barriers experienced by women teachers and their level of job satisfaction was determined using correlation analysis. The degree of effect of career barriers of women teachers on their level of job satisfaction was determined using regression analysis.

Discussion and Evaluation

The predictive degree and relationship between career barriers faced by women teachers and their level of job satisfaction were determined in the study. Research results didn't reveal a strong relationship between career barriers and teachers' level of job satisfaction. Barriers to the careers of women teachers have a limited effect on sub-dimensions of job satisfaction, according to the results. Career barriers facing women teachers affect sub-dimensions of job satisfaction such as "communication" (8.3%), "social rights" (7.3%), "the way work is done" (6%), "working conditions" (4%), "salary" and "nature of work" (3.1%), "relations with manager" (2.3%), "administration," and "colleagues" (1.5%).

According to the research results, there is a significant but low level of relationship between women's career barriers and their job satisfaction levels. In other words, the satisfaction that women teachers get from their jobs is related to career barriers they experience, though to a low degree. The "administration" sub-dimension of job satisfaction has a negative correlation with career barriers resulting from domestic and social judgments about gender. According to those findings, teachers' level of job satisfaction increases as family and social judgments about gender decrease. When teachers are supported by their families and shed judgments about the female gender, their levels of job satisfaction leading from administration are positively affected. Another negatively correlated relationship is between the "colleagues" sub-dimension of job satisfaction and career barriers resulting from

school environment. According to the findings, career barriers women teachers' face that arise from "school environment" decrease as good relations with their colleagues increase.

Career barriers originating from social judgments about gender significantly affect women teachers' job satisfaction in "administration" and "relations with manager" dimensions. Other career barriers don't have a significant impact on administration and relations with manager sub-dimensions of job satisfaction. Career barriers facing women teachers arising from "school environment, education, working hours, age, economic and marital status" have an effect on their job satisfaction regarding nature of work. Other variables regarding women's career processes don't have a significant effect on job satisfaction regarding nature of work. Career barriers resulting from social judgments about gender and family have a significant effect on women teachers' level of job satisfaction related to social rights, while other barriers don't affect this dimension. Career barriers stemming from "school environment" are important factors for job satisfaction from "colleagues" and "communication," while other career barriers don't have an important effect on these sub-dimensions. Job satisfaction from "the way work is done" is significantly affected by the career barriers arising from "women's own perspectives, their family and education, working hours, age, economic and marital status". Job satisfaction from "salary" and "working conditions" is significantly affected by the career barriers arising from "school environment, women's own perspectives, and family".

Key Words: Women teachers, career barriers, job satisfaction

Atf için / Please cite as:

İnandı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki [Effect of career barriers facing women teachers on their level of job satisfaction]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 2 (2), 203–222. <http://ebad-jesr.com/>