

Öğretmenlerin Kendini Sansürleme İsteği ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Engel Algıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Teachers' Wish for Self-Censorship and Perceptions of Gender Equity, Organizational Ostracism and Obstruction

Ayhan KANDEMİR** 

Şenay Sezgin NARTGÜN*** 

Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin kendini sansürleme isteği algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve örgütsel engel algıları arasındaki ilişki durumunun açıklanması amaçlanmıştır. Araştırmada nicel yöntemlerden biri olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmış, veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bolu il genelinde kamuda çalışan ortaokul öğretmenlerinden toplanmıştır. Evrende yer alan 493 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin kendilerini sansürleme algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve alt boyutları arasında düşük düzeyli negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna

* *Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engel Algıları Arasındaki İlişki* (2021) başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu Yazar, Milli Eğitim Bakanlığı, Bolu, Türkiye. E-posta: ayh_81@hotmail.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2565-4292>

*** Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bolu, Türkiye. E-posta: szbn@yahoo.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5405-1655>

Cite this article as: Kandemir, A. & Nartgün, Ş.S. (2022). Öğretmenlerin kendini sansürleme isteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve engel algıları arasındaki ilişki. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(1) 123-145.

ulaşmıştır. Buna karşın öğretmenlerin kendini sansürleme algıları ile örgütsel engel, örgütsel dışlanma ve alt boyutları arasında ise düşük düzeyli pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar bağlamında öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel engel algılarında kendilerini sansürleme gereği duydukları görülmüş, okullarda demokratik çalışma ortamının oluşturulması önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kendini Sansürleme, Öğretmen, Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Engeller, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Abstract

The purpose of this study is to uncover the relationship between teachers' perceptions of self-censorship and perceptions of gender equity, organizational ostracism, and organizational obstruction. The correlational research method, which is one of the quantitative methods, was used for the study. Data were collected from 493 secondary school teachers working in public service throughout Bolu province in the academic year 2020-2021. The results of the study show that there is a low negative significant relationship between teachers' perception of self-censorship and gender equity and its sub-dimensions. On the other hand, it was found that there is a low positive significant relationship between teachers' perception of self-censorship and organizational obstruction, organizational ostracism and its sub-dimensions. In the context of these findings, it was noted that teachers need to censor themselves in their perceptions of organizational ostracism and organizational obstruction, and it is suggested that democratic work environments be created in schools.

Keywords: Self-Censorship, Teachers, Organizational Ostracism, Organizational Obstruction, Gender Equity.

Extended Abstract

Teachers working in schools with social and open systems have to maintain their lives by adapting to both the environment they live in and the school. This adaptation process affects the behavior of teachers. At the core of this influence, there are thoughts such as 'What will people say?', 'How will they treat me at school?', and

these thoughts are reflected in the teachers' behavior. In time, this reflection may cause teachers to hide, prevent, censor, instead of expressing their own thoughts openly in some cases.

Self-censorship: The concept of censorship, which has taken its place in the literature in recent years, can be explained as; individuals hiding their ideas from the person or people they believe to be different from themselves, and preferring to remain silent despite the availability of a suitable environment (Hayes, Shanahan & Glaynn, 2005; akt. Coşkun, Durak & Elgin, 2012). **Social gender equality:** Gender equality, can be explained as; the equality of men and women in the distribution of roles in societies, and the value given to the person not discriminating between men and women. Equality here means that rights, responsibilities and opportunities will not change depending on gender, not biological equality between men and women (Cesur, 2018). **Organizational Ostracism:** It is the whole of the behaviors of the employee not being taken into account in terms of other employees, being isolated, being ignored, and not being taken into account in activities (Yıldız & Develi, 2018). **Organizational barrier:** It can be defined as having the idea that the activities of the individual in the organization are hindered, made difficult or their morale is lowered (Gibney, Zagenczyk & Masters, 2009; Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester & Caner, 2011).

It can be thought that the positive studies on gender equality in Turkey in recent years will enable teachers to express their views in this direction clearly without the need for censorship. However, teachers who do not want to be ostracized by their colleagues and school administration and to be exposed to organizational obstacles can hide their original views and express their opinions in the direction of common thought in the school due to reasons such as political opinion, union, bureaucracy, and their career. Female teachers may, for example, feel the need to censor their thoughts, especially towards school administration, for reasons such as making a curriculum suitable for their own wishes in order to spend more time with their children and family. On the other hand, teachers who express their thoughts clearly and do not feel the need for censorship may encounter organizational os-

tracism and organizational barriers in schools over time. It may be assumed that teachers who do not want to face these ostracism and obstacles will need to hide their thoughts on these issues. For this reason, it can be interpreted that teachers will be willing to censor themselves on both organizational ostracism and organizational barriers.

The aim of this study is to reveal the relationship between teachers' perceptions of self-censorship and their perceptions of gender equality, organizational ostracism and organizational barriers.

Relational screening, which is one of the quantitative methods, was used in the study. The model aims to reveal the relationship level of the variables in studies involving more than two variables, and enables comparisons with different variables by revealing the relationship density, orientation and types of the variables (Balci, 2015).

The data required for the research were collected from secondary school teachers working in public schools throughout the province of Bolu in October-November in the 2020-2021 academic year. The data of 493 out of 1078 secondary school teachers in the research population were included in the research and it was seen that the data obtained was in accordance with the relevant literature (Krejcie & Morgan 1970). Four scales were used to collect the data and necessary permissions were obtained for the scales other than the gender equality scale for the research.

Self-censorship scale: Its validity and reliability were examined by Coskun, Durak and Elgin (2012). Gender equality scale: It consists of 5 dimensions and 25 items developed by Kandemir (2021). Organizational ostracism scale: The scale developed by Abaslı and Özdemir (2019) consists of 14 items and 2 sub-scales. Organizational barriers scale: The scale, created by Töremen (1999), in which Yıldız (2011) reworked the validity and reliability study, consisted of a total of one dimension and 12 items.

In order to evaluate the normality of the data, the Kolmogorov - Smirnov and Kurtosis (Kurtosis) Skewness (Skewness) values were checked and it was concluded that the data did not show a normal distribution. Therefore, the Spearman correlation coef-

ficient value was calculated to reveal the relationships between the variables and the results were interpreted. If the correlation coefficient value obtained is zero or close to zero, it indicates that there is no or very little relationship between the variables, and if it is -1 or +1, there is a relationship between the variables. When an increase in one of the two variables causes the other to decrease, it is interpreted as a negative correlation, and an increase in both variables is interpreted as a positive correlation (Can, 2017; Kilmen, 2015).

When the results of the research were examined, it was concluded that while the teachers did not feel the need to censor themselves on gender equality, they felt the need to censor themselves, albeit at a low level, on organizational ostracism and organizational barriers. From this point of view, it can be suggested that democratic environments should be created in schools, especially with regards to the administrators, in order for teachers to be able to express their perceptions of organizational exclusion and organizational barriers without censoring themselves, and to maintain an equal distance from every teacher regardless of variables such as union, political view, and gender.

Giriş

Sosyal ve açık sistem olan okullarda görev yapan öğretmenler hem yaşadığı çevreye hem de okula uyum sağlayarak yaşamlarını idame ettirmek durumundadırlar. Bu uyum süreci öğretmenlerin davranışlarını etkilemektedir. Bu etkilemenin özünde “Çevre ne der?”, “Okulda bana karşı nasıl davranırlar?”, “Kadın/erkek olduğum için böyle davranmamalıyım”, “Ya beni dışarlarsa” gibi düşünceler yer almakta ve bu düşünceler öğretmenlerin davranışlarına yansımaktadır. Bu yansıma bazı durumlarda öğretmenlerin kendi düşüncelerini olduğu gibi açıkça dile getirmek yerine gizleme, engelleme, sansürleme yapmalarına neden olabilmektedir.

Mevcut çalışma öğretmenlerin kendini sansürleme isteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve engel algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. İlişkinin ortaya konulmasında nicel veri analizleri kullanılarak değişkenler arasındaki ilişki açığa çıkarılmak-

tadır. Bu ilişkinin ortaya koyulması ile öğretmenlerin hangi durumlarda kendilerini ne düzeyde sansürledikleri ortaya koyulacaktır. Böylece sonuçlar bağlamında okullarda demokratik ortamların önündeki engellerin daha net ortaya çıkacağı, öğretmenler için daha uygun bir eğitim ortamı oluşturularak eğitimin kalitesinin yükseleceği düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve **Kendini Sansürleme**

Sosyal bir varlık olan bireyin, çevresindekilerle ilişki kurma, duygu ve düşüncelerini ifade etme gibi ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu gibi ihtiyaçları yerine getirmenin yolu da iletişimden geçmektedir (Bayram Saptır, 2020). TDK (2021) iletişimi “*Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, iletişim kavramı*” olarak tanımlamıştır. Bireyin sağlıklı bir gelişim göstermesi için çevresindeki kişi ya da kişilerle etkili bir iletişim içinde olması gerektiği söylenebilir. Ancak birey yeri geldiğinde duygu ve düşüncelerini olduğu gibi açıkça ortaya koymaktan çekinebilir. Bu durumun nedenini Çakıcı (2007) bireylerin duygu ve düşüncelerini dâhil oldukları topluma göre şekillendirmesi olarak açıklamaktadır. Yani birey için, içerisinde bulunduğu topluma mensup bireylerin düşünceleri önem arz eden bir durumdur (Boz, 1999). Bu nedenle bireyler zaman zaman duygu ve düşüncelerini açık bir şekilde ortaya koymak yerine gizleyebilir, yani sansürleyebilir (Bayram Saptır, 2020; Ekşi, Bikeç & Ümmet, 2017). Son yıllarda literatürde yerini almaya başlayan sansürleme kavramı bireylerin kendinden farklı düşündüğüne inandığı kişi ya da kişilerden fikirlerini gizlemesi, uygun ortamın bulunmasına rağmen sessiz kalmayı tercih etmesi olarak açıklanabilir (Hayes, Shanahan & Glaynn, 2005; akt. Coşkun ve diğerleri, 2012). Bu tanıma göre bir eylemin kendini sansürleme olarak görülebilmesi için, bireyin görüşlerini ortaya koyabileceği bir ortam olmasına rağmen, çeşitli sebeplerden dolayı düşüncelerini ortaya koymakta kasıtlı olarak kendini engellemesi gerekmektedir (Bayram Saptır, 2020).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Günümüzde sıklıkla kullanılan cinsiyet kavramının birçok tanımı yer almaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK, 2021) cinsiyeti “*Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaratılış özelliği,*

eşey, cinslik, seks” olarak tanımlamaktadır. Dökmen (2014) ise cinsiyeti (sex) kadın ya da erkeğin biyolojik yönlerine vurgu yapan bir kavram olarak açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı (gender) cinsiyet kavramından farklı bir olgudur. Bee ve Boyd (2009) cinsiyeti kadın ve erkeği biyolojik yönden açıklayan bir kavram olarak, toplumsal cinsiyeti ise kadın ve erkek olarak sosyo-kültürel tanımlanmayı ve onlara yüklenen rol ve beklentileri içeren bir kavram olarak açıklamaktadır. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet, cinsiyet kavramını toplumsal ve psikolojik yönden ele alan bir kavramdır. Toplumun kadın ve erkeği tanımlaması, kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiğini ortaya koyması toplumsal cinsiyet olarak açıklanabilir (Altınova & Duyan, 2013; Woolfolk-Hoy, 2015).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise toplumlardaki rol dağılımında ve kişiye verilen değerinde cinsiyete dayalı ayırım yapmama durumu olarak tanımlanabilir. Sheehan ve Dooley (2013) toplumsal cinsiyet eşitliğini, üretime ve verilen kararlara aktif olarak katılma, toplumun tüm paydaşlarında eşit hak ve imkânlarla sahip olma şeklinde açıklamaktadır. Buradaki eşitlik biyolojik olarak kadın ve erkek eşitliği değil, hak, sorumluluk ve imkânların cinsiyete bağlı olarak değişmeyeceği anlamındadır. Yani toplumsal cinsiyet eşitliği her yönden kadın ve erkeğin eşit olanaklara sahip olması anlamına gelmektedir (Cesur, 2018). Bununla beraber toplumda eşitlik ile ilgili sorunların üzerinde çalışmalar yapmak sadece eşitsizlik yaşayan grupların görevi değildir. Sorunun çözümünde herkesin sorumluluk alması ve çözümün genel bir politika haline gelerek devlet kurumlarının ortak meselesi haline gelmesi önem arz etmektedir. Bu durum meydana gelen olumsuzlukların çözümünü hızlandırması bakımından önemlidir (Kurtuluş, 2019; Ringrose, 2007). Ancak bütün bunlara rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik sorunların devam ettiği söylenebilir. Örneğin öğretmenlerin konuya ilişkin durumu ele alındığında, Milli Eğitim Bakanlığında (MEB) kadın öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla olmasına rağmen şube, il ve ilçe müdürleri arasında erkeklerin sayısının kadınlara kıyasla oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır (mebpersonel.com; MEB, 2021). Ağıroğlu Bakır, Uğuroğlu, Köybaşı ve Özyazıcı'nın (2017) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin idareci olmaları yönünde gerek aileleri gerekse de çevrelerince yeterince destek görmedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun MEB bünyesinde kadın yönetici sayısının az olmasını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Örgütsel Dışlanma

Bastian ve Haslam (2010) tarafından başkalarının görmezden gelinme, kabul görmeme ve gruba alınmama olarak tanımlanan dışlanma kavramı yaygın ve olumsuz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Abaslı & Özdemir, 2019; Kaya, 2012). Literatür incelendiğinde dışlanma kavramının birçok tanımı olduğu görülmektedir. Dışlanma; bireyin içinde bulunduğu grup tarafından neden gösterilmeden grup dışında tutularak yok sayılma süreci (Williams, 1997), bir saldırı eylemi içermemesine rağmen bireylerde negatif etki yaratan bir durumdur (Akın, Uysal & Akın, 2016). Tanımlardan yola çıkarak dışlanma kavramının bireylerde psikolojik sorunlara ve strese neden olan bir durum olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanma ise bireyler ya da grup tarafından değersizleştirme ve ayrı tutulma olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle iş görenin diğer iş görenler açısından dikkate alınmaması, soyutlanması, göz ardı edilmesi, yapılan etkinliklerde dikkate alınmama davranışlarının bütünüdür (Yıldız & Develi, 2018). Bireyin bu durumlarla sık sık karşılaşması dışlanma olgusunu daha da arttırmaktadır (Kumral, 2017; Öz, 2019). Özellikle işyerlerinde yaşanan dışlanma, insanlarda sosyal ve psikolojik açıdan ciddi sorunlara sebep olabilmektedir (Yakut & Yakut, 2018). Bu sorunlar, meslektaşları tarafından dikkate alınmama, görmezden gelinme, iş ve özel yaşamla ilgili etkinliklerde göz ardı edilme yollarıyla daha da büyümektedir (Foster, 2012; Leung, Wu, Chen & Yang, 2011; Williams, 2007; Zhao, Peng & Sheard, 2013). Bu olumsuz sonuçlara neden olan dışlanmanın farklı nedenleri olduğu söylenebilir. Eğitim kurumlarından hareketle konuya yaklaşıldığında; öğretmenler arasında siyasal, sendikal ve cinsiyet farklılıkları, kültürel çeşitlilik vb. hususlar dışlanmanın nedenleri arasında yer almaktadır (Abaslı, 2018; Erdemli & Kurum, 2019). Dışlanma ile karşılaşan öğretmenlerin kendilerini zayıf hissettiği, sorunlarını çözmekte zorlandıkları (Dönmez, 2018) görülmekte, bu olumsuzluklar ise okulda eğitimciler arasındaki işbirliğini azaltarak verimliliklerini düşürmektedir (Erkutlu & Chafra, 2016). İşbirliğinin azalmasının, öğretmenler arasında, dışlanma ile beraber örgütsel engellere de neden olduğu söylenebilir.

Örgütsel Engel

Çalışanlar örgüt içinde çeşitli etkileşim faktörleri ile karşı karşıya kalırlar. Bu etkileşim olumlu ya da olumsuz yönde olabilir. Buldukları örgütler tarafından destek görmeyen yani engellenen bireylerin ge-

nellikle örgütleri üzerinde olumsuz etkileri olacağı düşünülmekte olup literatür (Gibney ve diğerleri, 2009; Koçak, 2019) incelendiğinde örgütsel engelin temel kaynağı olarak da örgütün kendisi görülmektedir. Öyle ki örgütsel engelin nedeni örgüt olmasa bile birey, sorunu örgüte yükleyebilmektedir. Birey içinde bulunduğu örgüt tarafından çeşitli zorluk ve dirençlerle karşılaşırsa örgüt ile bağlarını zayıflatarak örgütten ayrılanın yollarını aramaya başlar (Gibney ve diğerleri, 2011). Bu bağlamda örgütler içinde görülmesi muhtemel örgütsel engel; bireylerin örgüt içindeki faaliyetlerinin engellendiği, zorlaştırıldığı ya da morallerinin düşürüldüğü düşüncesine sahip olmaları olarak tanımlanabilir (Gibney ve diğerleri, 2009; 2011). Bireylerin örgütsel engellerle karşılaşmalarının temelinde, örgütsel amaçların açıkça belirlenmemiş olması, bilgi akışının yetersiz olması, yöneticilerin liderlik vasıflarının olmaması ya da az olması, ödül-ceza sisteminin adil olmaması, kaynakların yetersiz olması, yeterli iletişimin olmaması, rekabetin yüksek olması ve örgütün hiyerarşik bir yapısının olması yatıyor olabilir (Çetin & Maral, 2021).

Eğitim kurumlarında da öğretmenler ya da yöneticiler örgütsel engellerle karşılaşabilmektedirler. Bu engeller arasında kadın öğretmenlere yönelik cinsiyete dayalı engeller (cam tavan, cinsiyete dayalı kalıp yargılar vb.); MEB plan, politika ve eylemlerinin sürekli değişim göstermesi sonucunda bürokratik yapı ve kişisel nedenler bağlamında ortaya çıkan engeller; hizmet içi eğitimlerde öğretmenlerin idarecilerden yeterli desteği görememesi, okul bazlı imkânsızlıklar, maddi yetersizlikler, öğretmenlerde mesleğe ilişkin tükenmişlik duygusunun artması, öğrencilerin istenmeyen davranışları gibi pek çok neden sayılabilir (İnandı, Özkan, Peker & Atik, 2009; Yirci, 2017).

Türkiye’de Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya İlişkin Çalışmalar

Son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önemli proje ve kampanyaların olduğu görülmektedir. Bu proje ve kampanyalar eğitim özelinde ele alındığında; 2000 yılında kız çocuklarına burs imkânı vererek onların eğitime katkı sağlayan “Kardelenler Projesi”; 2003 yılı itibariyle başlayan, eğitimden çeşitli sebeplerden dolayı mahrum bırakılmış kız çocuklarını eğitime kazandırmak için çalışmalar yapan “Haydi Kızlar Okula Kampanyası”; 2005 yılı itibariyle kız çocuklarını eğitime kazandırmak için

“*Baba Beni Okula Gönder Projesi*”; kız çocuklarında okullaşma oranını özellikle ev ziyaretleri ile pozitif yönde arttırmayı amaçlayan “*Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşma Oranının Artırılması Projesi (KEP I-II)*”, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliliğini sağlama ve bu amaçla ders materyalleri ve programları üzerinde çalışmalar yapan “*Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (ETCEP I)*” ve okullarda toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmak, farklı alanlardaki bilim insanlarının işbirliği ile konuyla ilgili kitap oluşturmak ve öğrencilerin bu konudaki duyarlılığını arttırmak için “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Okul Standartlarının Yaygınlaştırılması Projesi*” sayılabilir (Alptekin, 2019; ERG, 2019). Bu gibi proje ve etkinlikler sayesinde Türkiye’de kız çocuklarının okullaşma oranlarının arttığı ve buna bağlı olarak da toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde olumlu gelişmelerin yaşandığı söylenebilir. Özellikle kadınların eğitim seviyesinin artmasının kadınların her alanda görüşlerini daha özgürce ifade etmelerinin yolunu açtığı düşünülebilir.

Öğretmenlik mesleği genelde kadın mesleği olarak kabul edilmektedir (Alptekin, 2019) ve bu durum MEB verilerinde de kendini göstermektedir. MEB’de çalışan öğretmenler arasında kadın öğretmenlerin sayısının özellikle okul öncesi ve ilkökul olmak üzere tüm kademelerde erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir (MEB, 2021). Bu durum okullarda, özellikle kadın öğretmenler sayesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik görüşlerin özgürce, sansürleme gereği duymadan, ortaya koyulmasına neden olacağı düşüncesini desteklemektedir.

Öğretmenlerin ortaya koyduğu düşünceler çeşitlilik göstermekle birlikte sadece toplumsal cinsiyet eşitliği ile sınırlı kalmamaktadır. Öğretmenler yeri geldiğinde görüşlerini açıkça ortaya koyarken yeri geldiğinde farklı nedenlerden dolayı düşüncelerini sansürleme gereği duyabilmektedir. Çünkü görüşlerini açıkça dile getiren öğretmenlerin okullarda başta okul idaresi ve meslektaşları olmak üzere farklı dışlanma ve engellemelerle karşılaşabilecekleri düşünülebilir. Dışlanma her örgütte olduğu gibi okullarda da istenmeyen ancak kaçınılmaz bir olay olarak ortaya çıkmaktadır. Okullarda dışlanmanın birçok nedeni olduğu görülmektedir. Bu nedenler arasında; bazı eğitimcilerin diğer eğitimcilere göre bilgi ve tecrübelerini ön plana çıkarmaya çalışmaları, siyasi görüş, sendika, kültür, cinsiyet bakımından farklı özellikler taşımaları gibi sebepler sayılabilir (Abaslı, 2018; Erdemli & Kurum,

2019). Bu sebepler zamanla kendini eğitim örgütlerinde örgütsel engel olarak gösterebilmektedir. Bu engeller arasında özellikle kadınlara yönelik kariyer engelleri (İnandı vd., 2009), bürokratik yapı, hizmet içi etkinliklerde öğretmenlerin yöneticilerce destek görmemesi (Yirci, 2017), olumsuz yönetici tutumları ve çalışma koşulları, motivasyon düşüklüğü, yetersiz ekonomik koşullar, siyasi sebepler, eğitim politikaları (Can, 2019) sayılabilir. Bu nedenle gerek örgütsel dışlanma gerekse örgütsel engel gibi olumsuz durumlarla karşılaşmak istemeyen öğretmenlerin başta yönetici ve diğer öğretmenlere karşı duygu ve düşüncelerini açıkça ortaya koymak yerine sansürleme durumunda kaldığı söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde kendini sansürleme konusuna yönelik farklı çalışmaların son yıllarda yapılmaya başladığı görülmektedir. Örneğin Ekşi ve diğerleri (2017) *“Öğretmen Adaylarında Kendini Sansürleme, Psikolojik Kırılganlık ve Koşullu Öz Değer”* adlı çalışmalarında adayların kendini sansürleme istekleri ile psikolojik kırılganlık algıları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü orta düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir ifadeyle katılımcıların psikolojik kırılganlık algıları yükseldikçe kendini sansürleme durumları da artmakta, ilaveten psikolojik kırılganlığın kendini sansürlemeyi anlamlı olarak yordamaktadır. Yine Yukay-Yüksel, Özgür-Şahin ve Ekici (2021) *“Kadınlarda sosyal onay ihtiyacı, kendini sansürleme isteği ve depresyon düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi”* konulu çalışmalarında sosyal onay ihtiyacı ve kendini sansürleme isteği arasında orta düzeyli pozitif yönlü; kendini sansürleme isteği ve depresyon seviyesi arasında da düşük düzeyli pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye’de son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan olumlu çalışmaların (Alptekin, 2019; ERG, 2019) sayısal artışı, öğretmenlerin bu yöndeki görüşlerini sansüre gerek duymadan açıkça ortaya koymalarında etkili olabilir. Ancak çalışma arkadaşları ve okul idaresi tarafından dışlanma ve örgütsel engellere maruz kalmak istemeyen öğretmenler asıl görüşlerini gizleyerek siyasi görüş, sendika, bürokrasi, kariyer gibi nedenlerden dolayı okuldaki ortak düşünce yönünde görüş bildirebilir. Örneğin kadın öğretmenler, çocuk ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak amacıyla kendi ihtiyaçlarına uygun ders programı yapılmasını istemelerinden, erkek öğretmenler ise kariyer yapma isteği gibi nedenlerden dolayı başta okul idaresine yönelik

olmak üzere düşüncelerine sansür koyma gereği duyabilirler. Çünkü örgütsel dışlanma ve engelin öğretmenlerde iş arkadaşları tarafından soyutlanma ve amaçlara ulaşmada çeşitli engellere neden olduğu (Alptekin, 2019; Koçak, 2019; Şişman, 2007; Williams, 2001), öğretmenlerin verimliliklerini azalttığı (Abaslı, 2018) bilinmektedir. Buradan örgütsel dışlanma ve engellerle karşılaşmak istemeyen öğretmenlerin bu konulardaki düşüncelerini gizleme gereği duyacakları düşünülebilir. Bu nedenle öğretmenlerin hem örgütsel dışlanma hem de örgütsel engel konusunda kendilerini sansürleme isteği içinde olacakları yorumunda bulunulabilir. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin kendini sansürleme alguları ile toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve engel alguları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu durumun mevcut araştırmayı diğer araştırmalardan ayırarak önemli hale getirdiği düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kendini sansürleme isteği alguları ile toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve örgütsel engel alguları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Böylece eğitim örgütlerinde önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin görüşlerini açıkça ortaya koymaları önündeki engellerin ortaya çıkarılarak eğitim sisteminin gelişmesi hedeflenmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Çalışmada nicel yöntemlerden biri olan ilişkisel taramadan yararlanılmıştır. Model ikiden fazla değişken barındıran çalışmalarda değişkenlerin ilişki düzeyini ortaya koymayı amaçlayıp değişkenlerin ilişki yoğunluğunu, yönelimlerini, türlerini ortaya koyup farklı değişkenlerle karşılaştırma yapılmasına olanak sağlar (Balci, 2015).

Araştırmanın Evreni

Mevcut araştırma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu 06.08.2020 tarih ve 2020/07 (protokol no. 2020/177) sayısıyla Bolu Valiliği'nden izin alınarak araştırma yürütülmüştür.

Araştırma için gerekli olan veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılı ekim-kasım aylarında Bolu il genelinde devlet okullarında görev yapan

ortaokul öğretmenlerinden toplanmıştır. Evrenin tamamına ulaşılması amaçlandığı için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırma verileri online olarak toplanmış ve evrende yer alan 1078 ortaokul öğretmeninden 493'üne ait veri araştırmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen verilerin evreni temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Krejcie & Morgan, 1970).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		n
Cinsiyet	Erkek	183
	Kadın	310
Medeni Durum	Bekar	108
	Evli	385
Branş	Sayısal grup	135
	Sözel grup	267
	Yetenek grubu	91
Eğitim Durumu	Lisans	409
	Lisansüstü	84
Doğup/büyünen yer	Köy veya kasaba	107
	İlçe	137
	İl	249
Kıdem	1-5	76
	6-10	135
	11-15	126
	16-20 yıl	96
	21 ve üzeri	60

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin 183'ünün erkek, 310'unun kadın; 108'inin bekâr, 385'inin evli; 135'inin sayısal grup, 267'sinin sözel grup, 91'inin yetenek grubu branş öğretmenlerinden oluştuğu; 409'u lisans, 84'ü lisansüstü eğitim aldığı; 107'si köy veya kasabada, 137'sinin ilçede, 249'unun ise ilde doğup büyüdüğü; 76'sınının 1-5 yıl, 135'inin 6-10 yıl, 126'sınının 11-15 yıl, 96'sınının 16-20 yıl, 60'ınının ise 21 ve üstü yıl kıdem sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için dört ölçek kullanılmış ve araştırma için toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği dışındaki ölçekler için gerekli izinler alınmıştır.

Kendini Sansürleme İsteği Ölçeği: Coşkun, Durak ve Elgin (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Cronbach's alpha değeri .82 olurken mevcut araştırmada bu değer .84 olduğu sonucu bulunmuştur.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği: Kandemir (2021) tarafından geliştirilmiş 5 boyut ve 25 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin geçerliliği için Cronbach's alpha değerlerine bakılmış aile yaşamında .93; okul yaşamı boyutunda .91, sosyal yaşam boyutunda .86, iş yaşamı boyutunda .93, aile etkisi boyutunda .89, ölçek genelinde ise .95 bulunmuştur.

Örgütsel Dışlanma Ölçeği: Abaslı ve Özdemir (2019) tarafından geliştirilen ölçek 14 madde ve iki alt boyuttan oluşmuştur. Araştırmacılar tarafından ölçeğin Cronbach's alpha değerine bakılmış yalnızlaştırma boyutunda .88, hiçleştirme boyutunda .96, ölçek genelinde ise .97 sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırmada ise Cronbach's alpha değeri tekrar hesaplanmış ve yalnızlaştırma boyutunda .93, hiçleştirme boyutunda .96, ölçek genelinde ise .97 sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Engeller Ölçeği: Töremen'in (1999) oluşturduğu, Yıldız'ın (2011) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yeniden yaptığı ölçek tek boyut ve 12 maddeden oluşmuştur. Yıldız (2011) ölçeğin Cronbach's alpha değerini .80 bulurken mevcut araştırmada bu değer .79 olarak hesaplanmıştır.

Cronbach's alpha değerleri ele alındığında araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamının (Kendini sansürleme isteği ölçeği, Toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği, Örgütsel dışlanma ölçeği, Örgütsel engeller ölçeği) güvenilirlik düzeylerinin araştırma için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büyüköztürk, 2017; Kalaycı, 2016).

Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS programı kullanılmış, anlamlılık düzeyi ,05 alınmıştır. Verilerin normalliğinin değerlendirilmesi için Kolmogorov-Smirnov ve Kurtosis (basıklık) Skewness (çarpıklık) değerlerine bakılmış ve verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Spearman korelasyon katsayı değeri hesaplanmış ve çıkan sonuçlar yorum-

lanmıştır. Elde edilen korelasyon katsayı değerlerinin 0 veya 0'a yakın olması değişkenler arasında ilişkinin hiç ya da çok az olduğunu; -1 ya da +1'e yaklaşması durumunda ise değişkenler arasında ilişkinin olduğunu göstermektedir. İki değişkenden birinin artması diğersinin azalmasına neden olduğunda negatif korelasyon, değişkenlerin ikisinin de artması pozitif korelasyon olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Can, 2017; Kilmen, 2015).

Bulgular, Yorum ve Tartışma

Tablo 2. Öğretmenlerin Kendini Sansürleme İsteği Algıları ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engeller Algıları Arasındaki İlişki

Ölçek/ Alt Boyut	Aile Yaşamı	Okul Yaşamı	Sosyal Yaşam	İş Yaşamı	Aile Etkisi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Toplam	Yalnızlaştırma	Hiçleştirme	Örgütsel Dışlanma Toplam	Örgütsel Engeller
Kendini Sansürleme İsteği	-,081*	-,068*	-,094*	-,099*	-,033*	-,105*	,127*	,078*	,103*	,253**

**p<.05

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin kendini sansürleme isteği algıları ile toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin aile yaşamı ($r = -,081$; $p < ,05$); okul yaşamı ($r = -,068$; $p < ,05$); sosyal yaşam ($r = -,094$; $p < ,05$); iş yaşamı ($r = -,099$; $p < ,05$); aile etkisi ($r = -,033$; $p < ,05$) alt boyutları ile ölçek geneli ($r = -,105$; $p < ,05$) arasında negatif yönlü düşük düzeyli; örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma ($r = ,127$; $p < ,05$); hiçleştirme ($r = ,078$; $p < ,05$) alt boyutları ve ölçek geneli ($r = ,103$; $p < ,05$) ile örgütsel engeller ($r = ,253$; $p < ,05$) algıları arasında ise istatistiksel açıdan pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet eşitliği algıları ile kendini sansürleme algıları arasında düşük düzeyli de olsa negatif bir ilişkinin ($-,105$) olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle toplumdaki cinsiyet eşitliği güçlendirildikçe bireylerin kendilerini sansür-

leme isteklerinin azaldığı söylenebilir. Türkiye cinsiyet eşitliği karnesi incelendiğinde mevcut araştırmanın evrenini oluşturan Bolu ili toplumsal cinsiyet eşitliği açısından 81 il arasında 34. sırada kendine yer bulmuş ve Türkiye ortalamasının üzerinde yer almıştır (81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, 2020). Bu sonuç toplumsal cinsiyet ölçeği ile kendini sansürleme isteği ölçeği arasındaki negatif ilişkiyi desteklemesi, araştırmadaki öğretmenlerin cinsiyet eşitliğine yönelik algılarını açıkça ortaya koyması bakımından önemli görülmektedir. Yine mevcut araştırmada kadın öğretmenlerin oranının erkek öğretmenlerden fazla olması da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir. Çünkü cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışmalarda (Fényes, 2014; Galarza, 2018; Özden & Gölbaşı, 2018; Rebollo Catalan, Piedra, Pérez & Vega, 2011; Seçgin & Kurnaz, 2015; Sis Çelik, Pasinlioğlu, Tan & Koyuncu, 2013) erkek katılımcılara göre kadın katılımcıların görüşlerinin daha eşitlikçi olduğu görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında “*Dünya Sağlık Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Kadın Sağlığı Konseyi*” gibi kuruluşların güçlerini birleştirerek toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda seslerini duyurarak savunuculuğunu yapmaya başlamaları (Coşkun & Özdilek, 2012), üniversiteler başta olmak üzere öğretmenlerin cinsiyet eşitliği algılarını arttıracak çalışmalara yer verilmesi (Acar Erdol & Gözütok, 2018; Allana, Asad & Sherali, 2010; Erden, 2009; Esen, 2013; Giuliano, 2006; Şener Özel, 2019; Seçgin & Kurnaz, 2015) etkili olmuş olabilir.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma (,103) ve örgütsel engel (,253) algı düzeyleri ile kendini sansürleme isteği algıları arasında zayıf da olsa pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve engelle karşılaştıklarında yeri geldiğinde kendilerini sansürleme gereği duydukları şeklinde yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde bu durumun nedenlerini ortaya koyan farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Akbaba ve Gümüş'ün (2020) ilkökul öğretmenleri üzerine yaptıkları çalışmada başta kadın öğretmenler olmak üzere öğretmenlerin yıldırma ile karşılaştığı, yıldırma sonucu ortaya çıkan sorunların adaletli çözülemediği, öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar nedeniyle psikolojik sorunlar yaşadıkları gibi sonuçları ortaya çıkmıştır. Argon'un (2015) öğretmenlerin duygu durumlarını yöneticilerin dikkate alıp almamalarını incelediği çalışmasında; yöneticilerin öğretmenlerin duygularını genellikle dikkate almadıkları,

öğretmenlerin genelde okulda gerçek duygularını göstermedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Bunların nedenleri arasında ise; iş arkadaşları ile çatışma ve dışlanma yaşamama, yöneticilerle ilişkileri ve okul ortamını bozmak istememe, şikâyetleri durdurma, saygınlık elde etme vb. durumlar sayılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre bu durumların öğretmenlerde mutluluk gibi sahte duyguların yanında gerçekte kızgınlık, üzüntü gibi duygulara neden olduğu anlaşılmaktadır. Bu duygular ise öğretmenlerde olumsuz davranışlar, mutsuzluk, kendini değersizleştirme, okuldan uzaklaşma, performans ve motivasyon düşüklüğü gibi sonuçların oluşmasına neden olmaktadır. Halbuki öğretmenlerin deneyimledikleri duyguların, etkili bir eğitim ve okul gelişimi sürecinde üzerinde dikkatle durulması gereken duygular olduğu söylenebilir (Kelchtermans, 2005). Çünkü öğretmenlerin duygu durumlarını görmezden gelmek ya da yok saymak, eğitim örgütlerine zarar vererek olumsuz etkileyebilmektedir (Dilekçi, 2018). Aksine yöneticilerince değerli olduğunu hisseden ve eylemlerde bunu gören olumlu motivasyon sahibi bir öğretmen daha çok çabalayarak performansını arttıracak ve daha üretken olacaktır (Boydak Özkan, 2004). İlaveten çalışanlarla yöneticilerin birbirine güven duyması karşılıklı ilişki ve itibarlarını da olumlu olarak pekiştirecektir (Cohen & Prusak, 2001). Mevcut araştırmada öğretmenlerin gerek örgütsel dışlanma (,103) gerekse örgütsel engel (,253) algıları ile kendini sansürleme istekleri arasında pozitif ilişkinin olması; dışlanma ve engel kavramlarının sonuçlarına işaret etmekte, öğretmenlerin kendilerini sansürleme gerekçelerini ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği algıları yükseldikçe kendilerini sansürleme algılarının azaldığı sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet eşitliğine yönelik algılarını daha da yükseltmek için öğretim programları ve ders araç gereçlerinin hazırlanmasında cinsiyetçiliği ikinci planda tutan, yetkin kişiler görev alması sağlanabilir (Kalaycı & Hayırsever, 2014). Ders kitaplarında kadın; başarılarıyla, özverisiyle gerek aile içinde gerekse de toplumsal ve ekonomik alanda tasvir edilmesi (Çınar, 2013) önemli görülmektedir. Ayrıca eğitimde kilit bir rol oynayan öğretmenlerin cinsiyet eşitliği bilgi ve duyarlılığına sahip olmaları ve kadını ikinci plana atan söylem ve ifadelerden kaçınılması gerektiği söylenebilir.

Öğretmenlerin okullarda örgütsel dışlanma ve engel algıladıklarında kendilerini düşük düzeyli de olsa sansüredikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca dayanarak öğretmenlerin okullarda gerek örgütsel dışlanma gerekse örgütsel engellemelere maruz kalmadan düşünce ve eylemlerini açıkça ortaya koyabilmeleri için gerekli önlemlerin alınması gerektiği yorumunda bulunulabilir.

Bu sonuçlar bağlamında okullarda; demokratik ortamların yaratılması, sendika, siyasi görüş, cinsiyet gibi değişkenlere bakılmadan her öğretmene eşit mesafede durulması önerilebilir. İlaveten öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düşüncelerini daha yüksek sesli bir şekilde ifade edebilmeleri için eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına ders olarak, mesleğe başlamış öğretmenlere ise hizmet içi eğitim olarak toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri verilebilir. Ayrıca mevcut araştırma Bolu ili ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlı olduğu için, farklı illerde farklı eğitim kurumlarında öğretmenlerin kendini sansürleme isteklerine yönelik algıları incelenebilir.

Teşekkür: Bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız çift kör hakemli

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Acknowledgement: N/A.

Peer-review: Externally double-blind peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no grant support.

Kaynakça / References

- 81 İilde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi (2020). TEPAV, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları. https://www.tskb.com.tr/i/assets/document/pdf/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf adresinden 11 Ocak 2021 tarihinde alınmıştır.
- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Abaslı, K., & Özdemir, M. (2019). Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 265-282.

- Acar Erdol, T., & Gözütok, F. D. (2018). Development of gender equality curriculum and its reflective assessment. *Turkish Journal of Education*, 7(3), 117-135. <https://doi.org/10.19128/turje.376480>
- Ağroğlu Bakır, A., Uğuroğlu, C. T., Köybaşı, F., & Özyazıcı, K. (2017). Kadın okul yöneticileri üzerine nitel bir araştırma. *Current Research in Education*, 3(1), 1-14.
- Akbaba, A., & Gümüş, K. (2020). İlkokullarda yöneticilerin mobbing davranışlarının öğretmen bakış açısı ile değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 651-659.
- Akın, A., Uysal, R., & Akın, Ü. (2016). Ergenler için ostrasizm (sosyal dışlanma) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 895-904.
- Allana, A., Asad, N., & Sherali, Y. (2010). Gender in academic settings: Role of teachers. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(4), 343- 348.
- Alptekin, B. (2019). Öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet rolleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-404.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem A Yayıncılık.
- Bastian, B., & Haslam, N. (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 107-113.
- Bayram Saptır, A. (2020). *Sosyal medya bağımlılığı ve kendini sansürleme: bazı değişkenler açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Bee, H., & Boyd, D. (2009). Çocuk gelişim psikolojisi (O. Gündüz, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Boydak Özcan, M. (2004). Okul yöneticilerinin öğretmenlere saygınlık kazandırmadaki rolü, *XII. Eğitim Bilimleri Kongresi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Boz, H. A. (1999). Kitle iletişim araçları ve suskunluk sarmalı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 42-48. https://doi.org/10.1501/Egi-fak_0000000016
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650. <https://doi.org/10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m>

- Cesur, M. (2018). *Yerel halkın kadın turistlere yönelik bakış açısının toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmesi: Gökçeada örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi], Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik, kuruluşların sosyal sermayesi* (A. Kardam, Çev). BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri.
- Coşkun, A., & Özdilek, R. (2012). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği: sağlığa yansımaları ve kadın sağlığı hemşiresinin rolü. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 30-39.
- Coşkun, H., Durak, M., & Elgin, V. M. (2012). Kendini sansürleme isteği ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *New /Yeni Symposium Journal*, 50(2), 83-89.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çetin, M., & Maral, M. (2021). Yıkıcı liderlik ile algılanan örgütsel engel arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(38), 5006-5041. <https://doi.org/10.26466/opus.843064>
- Çınar, E. K. (2013). *Ortaokul Türkçe ders kitaplarında toplumsal cinsiyet* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Dilekçi, Ü. (2018). Öğretmenlerin öğretim duygu durumları ve algıladıkları uyumsal performansları [Yayımlanmamış doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Dökmen, Z. (2014). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. Remzi Kitabevi.
- Dönmez, H. (2018). *Tekirdağ'da görev yapan öğretmenleri örgütsel dışlanma düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Ekşi, E., Bikeç, S. M., & Ümmet, D. (2017). Öğretmen adaylarında kendini sansürleme, psikolojik kırılabilirlik ve koşullu öz değer. Ö. Demirel ve S. Dinçer (Ed.), *Küreselleşen dünyada eğitim* (s. 439-450) içinde. Pegem Akademi.
- Erdemli, Ö., & Kurum, G. (2019). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin gözünden okulda dışlanma: Nedenleri ve sonuçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 36(2), 350-368. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2019051589>
- Erden, F. T. (2009). A course on gender equity in education: Does it affect gender role attitudes of preservice teachers?. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 409-414.
- ERG (2019). *Eğitim izleme raporu*. Eğitim Reformu Girişi, Eğitim Gözlemevi. https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/EIR_Egitimin_Icerigi.pdf adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde alınmıştır.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism- The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237.
- Esen, Y. (2013). Eğitim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı: öğrencilik deneyimleri üzerinde yapılmış bir çözümleme. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 757-782.

- Fényes, H. (2014). Gender role attitudes among higher education students in a borderland central-eastern european region called 'partium'. *CEPS Journal*, 4(2), 49-70.
- Foster, P. J. (2012). *Leader-member-exchange and the workplace bully* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kansas State University.
- Galarza, C. R, Apolo, D., Garcia, S.P., & Guerrero, J. J. (2018). Gender differences towards gender equality: Attitudes and perceptions of college students. *Review of European Studies*, 10(1), 61-72.
- Gibney, R., Zagenczyk, T. J., & Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social exchange: an introduction to perceived organizational obstruction. *Group and Organization Management*, 34(6), 665– 697.
- Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M., & Caner, T. (2011). Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083-1109.
- Giuliano, J. (2006). *Gender equity: A study of classroom interactions of sixth grade science teachers before and after gender equity training* [Yayımlanmamış doktora tezi]. St. John's University.
- Hayes, A. F., Glynn, C. J., & Shanahan, J. (2005). Willingness to self-censor: A construct and measurement tool for public opinion research. *International Journal of Public Opinion Research*, 17(3), 298-323.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1),77-96.
- Kalaycı, N., & Hayırsever, F. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında vatandaşlık ve demokrasi eğitimi ders kitabına yönelik bir inceleme ve bu konuya ilişkin öğrenci algılarının belirlenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(3), 1065-1072.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemir, A. (2021). Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve örgütsel engel alguları arasındaki ilişki [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Kaya, A. G. (2012). *Sosyal dışlanmaya verilen tepkilerin sosyal karşılaştırma süreçleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kelchtermans, G. (2005). Teachers' emotions in educational reforms: Self-understanding, vulnerable commitment and micropolitical literacy. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 995-1006. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.06.009>
- Kilmen, S. (2015). *Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik*. Edge Akademi.
- Koçak, D. (2019). Algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(1), 58-77. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i1.1043>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30), 607-610.

- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kurtuluş, E. (2019). *Kadın üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile toplumsal cinsiyet rolü stresi ve olumsuz değerlendirme korkusu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of work place ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2021). *Resmi istatistikler*. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> adresinden 25 Ağustos 2021 tarihinde alınmıştır.
- Öz, T. (2019). *Eğitim örgütlerinde siber zorbalık ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Özden, S., & Gölbaşı, Z. (2018). Sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 95-100. <https://doi.org/10.30934/kusbed.420223>
- Rebollo Catalan, A. R., Piedra, J., Pérez, R. G., & Vega, L. (2011). Gender culture assessment in education: Teachers' attitudes to gender equality. *Revista de Educación*, (355), 521-546.
- Ringrose, J. (2007). Successful girls? Complicating post- feminist, neoliberal discourses of educational achievement and gender equality. *Gender and Education*, 19(4), 471-489.
- Seçgin, F., & Kurnaz, Ş. (2015). Sosyal bilgiler dersinde toplumsal cinsiyet etkinliklerinin öğrencilerin algı ve tutumlarına etkisi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 24-38.
- Sheehan, S., & Dooley, A. (Eds.). (2013). *Constructing gender in Medieval Ireland*. Palgrave Macmillan.
- Sis Çelik, A., Pasinlioğlu, T., Tan, G., & Koyuncu, H. (2013). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet eşitliği tutumlarının belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 181-186.
- Şener Özel, F. (2019). *Eğitim fakültelerinin lisans programlarına yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi dersi öğretim programının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim bilimine giriş* (3. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Töremen, F. (1999). *Devlet liselerinde ve özel liselerde örgütsel öğrenme ve engelleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2021). *Türk Dil Kurumu sözlükleri*. Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr/>
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism: The causes and consequences of "The silent treatment." R. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors* (s. 133-170) içinde. Plenum Publishing.

- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence. Emotions and social behavior*. Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 236-247.
- Woolfolk Hoy, A. (2015). *Eğitim psikolojisi*. (D. Özen, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- www.mebpersonel.com. (2020, 06, 01). <https://www.mebpersonel.com/meb/milli-egitim-il-mudurluklerinde-calisan-kadin-yonetici-orani-yuzde-2-h235870.html> adresinden 24 Nisan 2020 tarihinde alınmıştır.
- Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 13(18), 1357-1376.
- Yıldız, H. (2011). *Kamu ve özel ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğrenen örgüte ilişkin algıları: Balıkesir ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Yıldız, H., & Develi, A. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğiliminin Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 141-148.
- Yirci, R. (2017). Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 503-522.
- Yukay-Yüksel, M., Özgür-Şahin, Ş., & Ekici, G. (2021). Kadınlarda sosyal onay ihtiyacı, kendini sansürleme isteği ve depresyon düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 354-369.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227