



## Mobbing in primary schools in the context of gender perspective<sup>1</sup>

## İlköğretim okullarındaki yıldırmaya (mobbing) toplumsal cinsiyet bağlamında bir bakış

Serap Karabacak Aşır<sup>2</sup>  
Güliden Akın<sup>3</sup>

### Abstract

This study aims to determine the degree of mobbing (psychological violence) that primary schools teachers face with in the context of the gender variable. The study is carried out by using a Likert-type scale questionnaire answered by the participants. A 33-item questionnaire, consisting of 2 parts, is applied to 230 teachers, 115 females and 115 males, who work in public primary schools of Ministry of Education. The first part of the questionnaire consists of a form prepared by the scale of mobbing while the second part consists of a form in which the ideas of the participants about the effectiveness of in-service training for adults in the prevention of mobbing are asked. The study sample is composed of teachers who work in 4 primary schools in Mamak district of Ankara. The research is limited with variables such as gender, age, marital status, seniority and tenure. The obtained data are analyzed by considering gender context. According to the findings of research, mobbing is applied to female teachers more than male teachers in primary schools. Married female teachers working in primary schools who are between the ages of 21 to 30 are more exposed to mobbing. Female teachers

### Özet

Bu araştırma, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yıldırmaya uğrama düzeylerini toplumsal cinsiyet değişkeni bağlamında belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan anketin katılımcılar tarafından cevaplanması ile gerçekleştirilmiştir. 33 maddelik 2 bölümden oluşan bu anket, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan 115'i kadın, 115'i erkek toplam 230 öğretmene uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde yıldırma ölçeği ile hazırlanmış bir form, ikinci bölümünde ise yıldırmının önlenmesinde yetişkinlere yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiği hakkında katılımcıların düşüncelerinin sorulduğu başka bir form bulunmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara'nın Mamak İlçesindeki 4 ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, kurumdaki görev süresi gibi değişkenlerle sınırlı tutulmuştur. Elde edilen veriler toplumsal cinsiyet bağlamı göz önünde bulundurularak analiz edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre, ilköğretim kurumlarında yıldırma daha çok kadın öğretmenlere

<sup>1</sup> A part of this study was presented in the "International Applied Education Congress", on 13-15 September, 2012 METU, Ankara/TURKEY.

<sup>2</sup> Dr., Ministry of National Education, Ankara, [novasera@yahoo.com](mailto:novasera@yahoo.com)

<sup>3</sup> Dr., Turkish National Police Academy, Faculty of Security Sciences, Mandatory and Practical Courses Head Office, Ankara. [akingulden@gmail.com](mailto:akingulden@gmail.com)

who are experienced between 1 and 3 years are more exposed to mobbing compared to their colleagues. Besides, the mobbing rate decreases as the tenure increases. Participants think that administrators they work with should attend trainings on adult psychology and behaviors, yet they are not sure whether this training can change the behaviors of their administrators.

**Keywords:** Mobbing; teacher; psychological violence; gender; adult education

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

uygulanmaktadır. İlköğretim kurumlarında görev yapan 21-30 yaş arasındaki evli kadın öğretmenler daha fazla yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Meslek yılı 1-3 sene arasındaki kadın öğretmenler diğer meslektaşlarına oranla daha fazla yıldırımaya maruz kalırken, kurumdaki görev süresi arttıkça yıldırımaya maruz kalma oranı azalmaktadır. Katılımcılar, birlikte çalıştıkları idarecilerin yetişkin psikolojisi ve davranışları konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünürken, bu eğitimi alsalar da idarecilerinin davranışlarının değişebileceği konusunda kararsız kalmışlardır.

**Anahtar kelimeler:** Yıldırma; öğretmen; psikolojik şiddet; toplumsal cinsiyet; yetişkin eğitimi

## 1. Giriş

Yıldırma İngilizce bir kavramdır ve "mob" kökünden gelmektedir. Mob kanun dışı, şiddet uygulayan, düzensiz kalabalık veya çete olarak tanımlanırken, bu kökün fiil biçimi olan yıldırma ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamlarına gelmektedir (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2005). Yıldırma, ilk olarak on dokuzuncu yüzyılda yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla biyologlar tarafından İngilizce bir kavram olarak kullanılmıştır (Tınaz, 2006).

Dünyanın var oluşundan bu zamana kadarki süreçte yıldırma olgusu hep olmuştur, fakat isimlendirilmemiştir. Özellikle 20. yüzyıldan itibaren, sanayileşmenin hızlanması sonucu, çalışan sayısının ve çalışanlar arası rekabetin artması, çalışanların birbirlerini psikolojik olarak taciz etmeleri, güçlü olanın zayıf olanı ezmesi sonucu, Türkçe olarak da yıldırma ve "Psikolojik Şiddet" olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Ekiz, 2010).

"Yıldırma üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine, kavramın Türkçe karşılığı olarak "iş yerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik-terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde manevi taciz", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırımaya yönelik psikolojik saldırı" sözcüklerini kullanarak yaygınlaştırmıştır" (Çobanoğlu, 2005).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi yıldırma iş dünyası ile ilişkilendirilen bir kavramdır ve dünyanın hemen her yerindeki kamu ve özel sektör örgütlerinde yıldırma davranışlarının çalışanlarca birbirlerine uygulandığı kabul edilmektedir.

Yıldırma birçok araştırmada tanımlanmış olmakla birlikte, üzerinde tam olarak anlaşılmış ve ortak karara varılmış bir “yıldırma” tanımı yapılamamıştır. Bu durum işgörenlerin işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır (Yüçetürk, 2003).

Yapılan tanımlara göre yıldırma; işyerinde örgütte çalışanlar arasında birbirlerine karşı uygulanan benzer tipte, sistematik ve uzun dönemli düşmanca ve saldırganca davranışlardır (Çobanoğlu, 2005).

Tutar’a (2004) göre; yıldırma, çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışlarıdır.

Einarsen (1999) yıldırma; “İşyerindeki bir kişinin bir veya daha fazla meslektaşının veya üstlerinin uzun süre sistematik biçimde uygulanan saldırgan davranışlarına maruz kalması ve kendisini savunmasız hissedip, o ortamdan kaçmak istemesi olarak tanımlar. Bu tür bir davranış hedefi küçük düşürme ve damgalama eğilimi gösterir ve ciddi psikolojik travmaya neden olabilir”. Davenport ve diğerleri (2003), yıldırmanın bir veya birkaç kişi tarafından yapılabileceğine dikkat çekerek, yıldırma; “bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlaması” olarak tanımlamaktadır.

Leymann 1984 yılında İsveç’te yıldırma davranışlarını tanımlarken bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğu vurgulamıştır. Bu terör bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönettikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (Leymann, 1996). Bu durum da örgütün verimliliğini etkileyecektir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu süreç yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir (Tutar, 2004).

Türkiye’de ise yıldırma sürecine ne akademik çevrelerin ne iş çevrelerinin ne de meslek örgütlerinin dikkati, henüz yeterli oranda çekilememiştir. 2005-2012 yılları arasındaki akademik çalışmalar incelendiğinde; yıldırma ile ilgili 198 yüksek lisans ve doktora tez çalışması olduğu görülmüştür ([www.yok.gov.tr/ulusaltezmerkezitamasonuclari](http://www.yok.gov.tr/ulusaltezmerkezitamasonuclari)). Bu çalışmaların yalnızca 48 tanesi eğitim ve öğretim alanındaki yıldırma ile ilgilidir. Eğitim alanında gerçekleştirilen çalışmalarda; yöneticilerin uyguladığı yıldırma (Yıldırım, 2010), yöneticinin yönetim tarzından kaynaklanan yıldırma (Cengiz, 2010), öğretmenlerin yıldırma algıları (Ocak, 2008), ilköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri (Onbaş, 2007), öğretmenlerin

maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ile ilgisi (Mimaroglu Bucuklar, 2009) gibi konuların ele alındığı görülmüştür.

Araştırmalardan da anlaşılabilceği gibi iş yaşamındaki yıldırma çeşitli boyutları ile ele alınmıştır. Ancak, değişen dünyada artık kadınların da iş hayatının çeşitli aşamalarında erkeklerle birlikte çalışması yıldırmanın toplumsal cinsiyet boyutunu akla getirmektedir. Toplumsal cinsiyet en yalın tanımı ile, bir toplumun cinsiyete atfettiği görev ve davranışlardır. Toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içeriği toplumdan topluma olduğu kadar tarihsel olarak da değişebilen cinsiyet konumu ya da cins kimliğidir (Ökten, 2009). Kişilerden bu öğretilere ya da cins kimliğine uygun hareketler yani toplumsal cinsiyet rolleri sergilemeleri beklenir (Connell, 1998).

Toplumsal cinsiyet klişesi bağlamında kadından, ataerkil tahakküm ile doğru orantılı olarak erkeğin üstünlüğünü kabul etmesi beklenir. Bu üstünlüğü kabul ediş, biyolojik, ekonomik ve dinsel temellere dayandırılır (Tan, 1979). Sosyal hayatta erkek veya kadın olmanın anlamı, kişinin cinsiyeti ile belirlenen genel bir rolün yani cinsiyet rolünün toplumda canlandırılmasıdır. Cinsiyet rolünün uygulanması, sürecin öğrenilmesini gerektirir. Rolünü içselleştiren erkek veya kadından beklenenler, farklılık taşısa da her toplumda görülmektedir. Bu da toplumsal cinsiyetin kendini yeniden üreten, evrensel boyutunu vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı ile birlikte sosyo-ekonomik değişkenler ve eğitim düzeyi, medeni durum, meslek gibi durumsal değişkenler ile mevcut siyasal yönelim; cinsiyet ayrımcılığının oluşmasına ve kalıcılılaşmasına sebep olmaktadır (Güldü, Ersoy-Kart, 2009).

Cinsiyetlere yüklenen ve onlardan beklenen rolleri ifade eden toplumsal cinsiyet bağlamında evrensel olarak bütün toplumlarda çocuk bakımı, yetiştirilmesi gibi davranışlar kadından birincil görev olarak beklenmektedir. Kız çocukları, erken yaşlardan başlayarak bu rolü içselleştirmelerini sağlayan sosyalleşme süreçleri içinde bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda kendinden beklenenleri gerçekleştirirken eğitim, iş yaşamına katılma gibi kendilerini gerçekleştirme kanallarına yönelemeyen kadınlar arasında bu durumdan memnun olmayan ve durumlarını sorgulayanların olduğu bulgulanmıştır (Karabacak Aşır, 2011).

Kendine atfedilen roller nedeniyle ev dışında, gelir getirici etkinliklerde bulunamayan kadınların; değişen dünya konjüktürünün de etkisi ile artık erkekle birlikte çalışması zorunlu hale gelmiştir. Erkeklerle ait görülen kamusal alanda kadınların boy göstermesiyle, toplumsal cinsiyet ile ilgili düşünce ve algıların yansımaları, iş hayatında da görünür hale gelmiştir. Erkek üstünlüğüne dayalı ataerkil düzen ve bu düzenin toplumsal cinsiyet davranışlarını şekillendirmesi sonucunda, iş hayatında da kadınlardan kültürlenme süreçlerinde içselleştirdikleri rollere uygun davranmaları beklenmektedir. Beklentilerle iş hayatını gereklerinin örtüşmediği durumlarda, temelinde toplumsal

cinsiyet algılarının yattığı bir takım içsel ve kurumsal çatışmalar yaşanabilmektedir. Çatışmaların içeriği ve boyutu yıldırma araştırmalarına konu olmaktadır. Ülkemizde de araştırma konusuyla da ilgili olarak eğitim kurumlarında yaşanan yıldırmanın cinsiyet boyutuna ilişkin bazı çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu çalışmalar toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmemiştir.

Eğitim alanında yıldırmanın çeşitli boyutları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; Ertürk (2005) tarafından “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri” adlı yüksek lisans tezinde; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenlerin cinsiyet, görev ve yaş olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerden elde edilen veriler; erkeklerin kadınlara göre; okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş üzeri grubun, diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Gökçe (2006) tarafından “İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma” başlıklı doktora tezine göre; hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırımaya uğramaktadırlar. Hem öğretmenlerin, hem de okul yöneticilerinin en sık karşılaştıkları yıldırma davranışları; “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışı, cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı bir makalede; 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın dört merkez ilçesinde görevli 345 öğretmen ve 51 okul yöneticisi ile görüşülmüştür. Ulaşılan bulgularda, ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin, “Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırımaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır.

Topkaya Sevinç (2011) çeşitli kurumlarda çalışan 20 kadının uğradığı yıldırma davranışları üzerinde çalışmıştır. Araştırmaların bulgularına göre, kadınlar erkeklerden daha çok yıldırımaya uğramaktadır. Erkek ve kadın çalışan sayısının eşit olduğu kurumlarda bile kadınların yıldırımaya daha çok maruz kaldıkları görülmüştür. Kadınlar yaşadıkları yıldırma sonucu çalıştıkları sektöre göre; tayin isteme veya emeklilik talep etme yolu ile iş yerinden uzaklaşmakta veya iş hayatından çıkmaktadırlar.

Yaşanan şiddet, iş hayatını bırakmaya kadar sonuçlanabilirken; yıldırma davranışlarının, uzun bir süre içinde ve sistematik olarak tekrarlanması tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir yıldırma olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür. Bu nedenle yıldırma sürecinin

anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde çalışanlar arasında görülen ve psikolojik tacize neden olan davranışların neler olduğunu ortaya koyulması gerekmektedir. (Tınaz, 2006).

Psikolojik tacize neden olan davranışların neler olduğunu belirleyebilmek için Keashly ve Jagatic (2003), yıldırma ile ilgili çeşitli araştırma sonuçlarını incelemiş ve iş yaşamında karşı karşıya kalınabilecek olan istismar (taciz) içerikli saldırganca davranışları; davranış kategorileri ve davranış örneklerini vererek Tablo 1. 'deki şekilde sınıflandırmıştır.

**Tablo 1.** İşyerinde İstismar ve Saldırgan Davranış Örnekleri

Davranış Kategorisi	Davranış Örnekleri
<b>Sözlü/ Aktif/ Doğrudan</b>	Onur kırıcı, hakaret içeren, aşağılayıcı veya küçültücü isimlerle çağırılmak Aşağılayıcı veya hakaret içeren şakalara konu edilmek Zihinsel olarak küçümsenmek, aşağılanmak Zalimce eleştirilmek, kusur bulunmak, yalnızken veya başkaları ile birlikteyken sözlü saldırılarda bulunulmak; başkalarının önünde küçük düşürülmek Küfür edilmek Yalan söylenmek, aldatılmak Bağırılmak Konuşurken sözü kesilmek veya çalışması yarıda kesilmek Kişisel yaşamını, inançlarını ve düşüncelerini değiştirmek yönünde baskıya maruz kalmak
<b>Sözlü/ Aktif/ Dolaylı</b>	Statü ile hava atılması ile karşı karşıya kalmak Adil olmayan muamele görmek Doğru olmayan suçlama ve dedikodulara konu olmak Diğer kişilerin hedefteki kişiye sırtlarını dönmelerini sağlamaya çalışmak Katkı ve yardımlarının geri çevrilmesi; sessiz muamele görmeniz
<b>Sözlü/ Pasif/ Doğrudan</b>	Notlar bırakılarak ve telefonla rahatsız edilmek
<b>Sözlü/ Pasif/ Dolaylı</b>	Soruları yanıtızsız bırakılmak, bilgi alamamak, danışmanlık görememek Kasıtlı olarak konuların dışında tutulmak İhtiyaç duyduğu bilgilere ulaşmakta zorluk çıkarılmak Ters, kızgın ya da öfkeli bakışlara maruz kalmak
<b>Fiziksel/ Aktif/ Dolaylı</b>	Fiziksel olarak ani saldırılara maruz kalmak (Örneğin: Tekmelenmek, ısırılmak, tokat atılmak) Cinsel tacize uğramak İrksal tacize uğramak
<b>Fiziksel/ Pasif / Dolaylı</b>	Eşyaları çalınmak veya eşyalarına zarar verilmek Kasıtlı olarak aşırı iş yükü verilmek İşine yarayacak kaynaklar kasıtlı olarak tüketilmek Son teslim tarihi işe göre çok erken olan işler yaptırılmak, kaynak sıkıntısı çekilecek işler verilmek İşini yapmakta önemli rol oynayan kişilerin oyalanması, işi yapmalarının Engellenmesi

Keashly ve Jagatic (2003)'in, işyerinde istismar ve saldırgan davranış örnekleri tablosu çeşitli şekillerdeki yıldırma davranışlarını sınıflandırarak, bu durumun belirlenmesini kolaylaştırmaktadır.



Yukarıdaki bilgilerden hareketle, sosyal hayatın her alanındaki tutum ve davranışları belirleyen ataerkil paradigma, kadından öncelikle erkek üstünlüğünü kabul etmesini bekler. Bu üstünlüğün kabulünü ve devamlılığını sağlamak üzere kurgulanan sistemin, bir parçası olan çalışma hayatında her kurumda görülebilen yıldırma davranışlarının, eğitim kurumlarındaki yansımalarının toplumsal cinsiyet boyutu olup olmadığı sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

## 1.2. Araştırmanın amacı ve önemi

Araştırma öncesinde yapılan literatür çalışmasında, ilköğretim okullarında idareciler tarafından öğretmenlere uygulanan yıldırmanın toplumsal cinsiyet boyutundaki boşluk saptanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacı; ilköğretim okullarında idareciler tarafından öğretmenlere uygulanan yıldırma'yı araştırmak ve elde edilen verileri toplumsal cinsiyet boyutu ile analiz etmektir. Yapılan çalışma, ülkemizde okullarda idareciler tarafından gerçekleştirilen yıldırmanın derecesi konusunda bilgi vermesi bağlamında gereklidir. Ayrıca yıldırmanın önlenmesi için, katılımcıların yetişkin eğitimi etkinliklerinin etkililiği hakkındaki düşüncelerini ortaya koyması ve elde edilecek verilerin, gerçekleştirilecek yetişkin eğitimi faaliyetlerinin daha etkin sonuçlar vermesini sağlayabilecek olması açısından önemlidir.

Araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin yıldırma'ya uğrama durumlarının, demografik değişkenler karşısında özellikle toplumsal cinsiyet klişesi karşısında değişim gösterip göstermediğinin saptanabilmesi için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Milli Eğitimi Bakanlığına bağlı İlköğretim devlet okulu öğretmenleri, yıldırma'ya maruz kalma oranlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini düşünmekte mi?
- 2- İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin, yıldırma'ya maruz kalma oranları toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3- İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin, yıldırma'ya maruz kalma oranları toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 4- İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin, yıldırma'ya maruz kalma oranları toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde meslek yılı değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 5- İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin, yıldırma'ya maruz kalma oranları, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde aynı kurumda görev yapma süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 6- İlköğretim devlet okulu öğretmenleri, yıldırma uygulayan idarecilerin yetişkin psikolojisi ve davranışları eğitimi almasının gerektiğine inanıyorlar mı?
- 7- İlköğretim devlet okulu öğretmenleri, yıldırma uygulayan idarecilerin davranışlarının hizmetiçi yetişkin eğitimi faaliyetleri ile değişeceğine inanıyorlar mı?

### 1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1- Araştırma 2011-2012 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı dört devlet ilköğretim okuluyla;
- 2- Araştırma çalışmanın yapıldığı okullardaki 230 öğretmen ile;
- 3- Değerlendirme ölçeğindeki sorularla sınırlıdır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, ilköğretim idarecilerinin öğretmenlere uyguladıkları yıldırmanın toplumsal cinsiyet boyutu ile ilgili, öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimsel tarama modelinde, olaylar, objeler, varlıklar, kurumlar, gruplar ve çeşitli alanların ne olduğu betimlenmeye çalışılır. Survey adı da verilen bu çalışmalar, çok sayıda obje ya da denek üzerinde ve belirli bir zaman kesiti içinde yapılır. Böylelikle, obje veya denekleri iyi anlayabilme, gruplayabilme ve aralarındaki ilişkiyi daha iyi saptayabilme olanağı sağlanmış olur (Kaptan, 1993).

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Demografik verileri toplamak için kişisel bilgi formu ve yıldırma belirleme ölçeği olarak kullanılmak için hazırlanan anket formu veri toplama araçları olarak belirlenmiştir.

Anketin birinci bölümü olan yıldırma belirleme ölçeği; Keashly ve Jagatic (2003)'in oluşturduğu, yıldırma ile ilgili olarak iş yaşamında karşı karşıya kalınabilecek olan istismar (taciz) içeren ve saldırgan davranışlar tablosundaki maddeler kullanılarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümündeki üç cümle ile yıldırma önlemek amacıyla düzenlenecek hizmet içi eğitimlerin gerekliliği hakkında katılımcıların düşünceleri sorulmuştur.

### 2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada, anketteki cümlelerin, beş seçenekli cevap tablosundan birinin seçilmesiyle yanıtlanması amaçlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde aşağıdaki aralık tablosu kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00–1,79
Katılmıyorum	2	1,80–2,59
Kararsızım	3	2,60–3,39
Katılıyorum	4	3,40–4,19
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20–5,00

Öncelikle taslak olarak hazırlanan ve 38 cümleden oluşan bir anket 40 öğretmene uygulanmış ve sonuçlar bir uzmanın da görüşleri alınarak değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra, anket üstünde gerekli düzenlemeler yapılmış ve ölçeğe son şekli verilerek 33 cümleden oluşan ankete dönüştürülmüştür. Ardından, araştırmanın örneklemini oluşturan 230 öğretmene anket



uygulanmış ve elde edilen veriler; frekans ve aritmetik ortalama değerleri kullanılarak çözümlenmiştir.

## 2.4. Çalışma Grubu

Araştırma Ankara ili Mamak ilçesi sınırlarında gerçekleştirilmiştir. Mamak ilçesi araştırmacılarından birinin bu ilçede görev yapıyor olması ve katılımcılara ulaşma kolaylığı sebebiyle tercih edilmiştir. Ön çalışma araştırmacının görev yaptığı kurumda yapılmıştır. Sonrasında Mamak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bölgesinde, ulaşımın kolay olduğu ilköğretim okullarından birine gidilerek araştırmanın çalışma grubu daraltılmıştır. Her gidilen ilköğretim okulunun yönlendirmesi ile başka bir okula gidilmiştir. Kartopu veya zincirleme örnekleme de denilen bu yöntemle, süreç ilerledikçe elde edilen isimler veya durumlar tıpkı kartopu gibi büyüyerek çalışma grubu oluşturulmuştur (Yıldırım, Şimşek 2006). Araştırmanın çalışma grubunu, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Mamak ilçesinde öğretmenlik görevine devam eden 4 ilköğretim okulunda görev yapan 230 öğretmen oluşturmaktadır.

## 3. Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim okullarındaki 115 kadın, 115 erkek öğretmenin cümlelerle verdiği yanıtlardan yola çıkılarak elde edilen verilerin frekans, aritmetik ortalama ve puan aralığı değerlerine ilişkin bulgular alt başlıklar ve tablolar halinde gösterilmiştir.

### 3.1. İzin Talebi Değişkenine Göre Yıldırma

İlköğretimde görev yapanların izin talebi değişkenine göre yıldırma algısı hakkında Tablo 3' teki bulgulara ulaşılmıştır.

**Tablo 3.** Hastalık İzni Kaynaklı Yıldırma

Soru Numarası ve İfadeler	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
14. İdarecilerim kanunen hakkım olan hastalık izni gibi bazı şeyleri talep etmemem için bana baskı yapar.	1,95	Katılmıyorum	4,35	Kesinlikle Katılıyorum

Kadınlar, toplumun kendilerinden beklediği davranışlarla iş yaşamının gerektirdiği davranışları çatışmayacak şekilde sergilemekte zaman zaman zorlanabilmekte ve kendilerinden beklenenleri yerine getiremediklerinde yıldırımaya uğrayabilmektedirler. Yapılan araştırmada soru kâğıdındaki 14. cümlede; erkek öğretmenler idarecilerin hastalık iznini almalarını zorlaştırmadığını belirtirken; kadın öğretmenler idarecilerin izin almalarını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir. Burada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha sık izin almalarının etkili olduğu söylenebilir. Hastalık izni sadece kişinin kendi hastalığında kullanılmamaktadır. Aile yakınları ya da çocukları hasta olan öğretmenler de bu izinden faydalanabilmektedir. Toplumda çocuk ve hasta bakımı kadından beklenen bir davranış olduğundan çocuğu ya da ailesinden biri rahatsızlandığında kadın

öğretmenler daha sık izin almak zorunda kalabilir. Sık izin alma mecburiyeti de, yasalarla tanımlanmış süreler dâhilinde olsa da idarecilerce hoş karşılanmayabilir.

Erkek öğretmenlerin; "İdareciler kanunen hakkım olan hastalık izni gibi bazı şeyleri talep etmemem için baskı yaparlar." cümlesinde cevaplar 1,95 ile 'Katılmıyorum' puan aralığına karşılık gelirken kadın öğretmenlerin cevapları 4,35 ile 'Kesinlikle Katılıyorum' puan aralığına karşılık gelmektedir. Tabloda da anlaşılacağı gibi katılımcılar aynı durum için farklı puan aralıklarına karşılık gelen cevaplar vermişlerdir. Bu durumda hastalık izni alan kadın öğretmenlere karşı, idarecilerin davranışlarının yıldırma içerdiği sonucuna varılabilir.

### 3.2. Adil Muamele Değişkenine Göre Yıldırma

İlköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin, karşı cinsle karşılaştırıldığında idarecilerden adil muamele görüp görmedikleri hakkındaki düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Adil Muamele ile İlgili Yıldırma

Soru Numarası ve İfadeler	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
15. İdarecimden işle ilgili konularda adil olmayan muamele görürüm.	3,25	Kararsızım	3,45	Katılıyorum

Soru kâğıdında 15. numarada yer alan 'İdarecimden işle ilgili konularda adil olmayan muamele görürüm.' cümlesinde; erkek öğretmenler 3,25 puanla 'Kararsızım' seçeneğine karşılık gelen şekilde cevaplama yapmışken, kadın öğretmenler 3,45 puanla 'Katılıyorum' seçeneğine karşılık gelen şekilde cevaplama yapmışlardır. Okullarda, ek ders ücreti karşılığı ders dışı etkinlikler yapılmaktadır. Bu etkinliklerde görev alacak öğretmenlerin seçiminde idarecilerin inisiyatif kullanmalarını gerektiren durumlar bulunabilir. Erkek öğretmenlerin mesai saatleri dışında okulda uzun süreler daha rahat kalabileceği düşüncesi idarecilerin bu gibi durumlarda erkek öğretmenleri tercih etmesine neden olabilir. İdarecilerin bu cinsiyetçi yaklaşımları, kadının ev dışı işlerde çalışmasının temel koşullunun aile- içi görevlerini aksatmayacak şekilde çalışması (Tan,1979) olduğu fikrini içselleştirdikleri şekilde yorumlanabilir. Kadın öğretmenlere danışılmadan erkek öğretmenlere okul dışı etkinlik görevlerinin verilmesi, yaptıkları etkinlik için ek ders ücreti alan erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasında bir gelir adaletsizliğine de yol açabilmektedir.

Görev dağılımı yapılırken, il ya da ilçe komisyonlarındaki toplantılar için erkek öğretmenlere; okuldaki kermes ya da yılsonu sergisi gibi etkinliklerde ise kadın öğretmenlere görev verilmesi idarecilerin cinsiyetçi yaklaşımlarına başka bir örnek olarak gösterilebilir. Cinsiyet temelli görev dağılımları, kadın öğretmenlerin iş ile ilgili konularda hakkaniyet sınırları içinde davranış görmedikleri ve yıldırımaya maruz kaldıkları sonucuna varmalarına neden olabilmektedir. Erkek öğretmenler adil davranış konusunda 3,25 ile 'Kararsızım' puan aralığını seçerken, kadın öğretmenlerin cevabı ise 'Katılıyorum' puan aralığına karşılık gelmektedir.

### 3.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma

"İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?" soru cümlesi bağlamında aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

**Tablo 5.** Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma

Soru Numarası ve İfadeler	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
18. İdarecilerim tarafından cinsiyetim nedeniyle ayrımcılığa uğrarım.	1,55	Kesinlikle Katılmıyorum	4,25	Kesinlikle Katılıyorum

Sosyal hayatta toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlığın ve erkeklığın biyolojik tanımlarından farklı şekilde toplumların dünya görüşü, inanış, ihtiyaç ve beklentileri temel alınarak kurgulanır. Roller ise eril tahakkümün belirlediği ve sonucunda cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkartan ve bu bağlamda sosyal alanı kamusal ve özel alan olarak kurgulayıp erkeğe kamusal alanı kadına ise özel alanı uygun gören bir yaklaşımı benimser (Sankır, 2010). Sosyalleşme süreci ve eğitim aracılığıyla, yeniden üretilen ataerki üstünlüğü ve dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı, erkeğin kadına göre kendini daha üstün konumlandırması ile kendini göstermektedir. Ataerkinin biçimlendirmesini yaptığı kamusal alanda bulunan her türlü kurumda paradigma erkek üstünlüğünü pekiştirecek şekilde düzenlenirken kadınlara düşen bu paradigmanın işlerliğini sağlamaktır. Kamusal alanın en yaygın kurumlarından olan okullarda da bu hâkim düşünce sisteminin yansımaları görülmektedir. İdarecilerin; erkeklere atfedilen atılganlık, girişkenlik gibi özellikleri içselleştirmeleri onların; birtakım görevler için, seminer verme, idare düzeyinde okulu temsil etme v.b, erkek öğretmenlerin daha uygun olduğu düşüncesini içselleştirmelerine yol açabilmektedir. Kadınların ise sosyalleşme sürecinde pasif ve bağımlı olarak yetiştirilmeleri, kendilerine atfedilen duygusal olma gibi özellikler nedeniyle kariyerlerine olumlu katkıda bulunacak etkinliklere katılmaları idareciler tarafından güçleştirilebilmektedir. Kadınlar, erkeklere uygun görülen etkinlikleri gerçekleştirmek istediklerinde, rol bağlamında çatışma yaşanabilmektedir. Bu çatışma bir bireyin karşı grubun etkinliğini gerçekleştirmeye kalkması ile ortaya çıkar (Oglesby ve Hill, 1993). Çatışma sürecinde yaşananlar ise kadınlar tarafından yıldırma olarak algılanabilmektedir. Yapılan çalışmalarda da kadınların toplumsal cinsiyetinin iş hayatında yıldırımaya uğramalarında etkili olduğu bulgulanmıştır (Topkaya Sevinç, 2011).

Tablo 5'te verilen ve ankette 18 numarada yer alan; "İdarecilerim tarafından cinsiyetim nedeniyle ayrımcılığa uğrarım." cümlesine erkek öğretmenlerin en çok işaretledikleri 'Kesinlikle Katılmıyorum' seçeneği 1,55 puan almışken, kadın öğretmenlerin en çok işaretledikleri 'Kesinlikle Katılıyorum' seçeneği 4,35 puan almıştır. Bu bağlamda, idarecilerin kadın ve erkek öğretmenlere aynı durum için farklı davranışlar sergileyerek yıldırımaya neden oldukları söylenebilir.

### 3.4. Yaş Değişkenine Göre Yıldırma

"İlköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma süreçleri, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?" sorusunun cevabı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Yaş Değişkenine Göre Yıldırma

Yaş değişkenine göre	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
21- 30 yaş	2,90	Kararsızım	4,32	Kesinlikle Katılıyorum
31-40 yaş	2,30	Katılmıyorum	3,87	Katılıyorum
41-50 yaş	2,05	Katılmıyorum	3,25	Kararsızım
50 yaş ve üstü	1,81	Katılmıyorum	2,40	Katılmıyorum

Tablo 6'ya göre, katılımcıların yaş aralığına bakıldığında kadın katılımcıların 21-30 yaş arasında olanların diğer yaş gruplarına ve erkek katılımcılara oranla daha çok yıldırımaya uğradıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Yaş ilerledikçe yıldırımaya uğradığını belirtme durumunun azaldığı görülmüştür. Erkek katılımcıların ise 21-30 yaş aralığından itibaren değerlendirildiğinde yıldırımaya düşük düzeyde maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmıştır. Bu verilerden yola çıkarak genç yaştaki kadın öğretmenlerin aynı yaş grubundaki erkek öğretmenlerden daha fazla yıldırımaya uğradıkları söylenebilir. Kadınlar, yaşları ilerledikçe yıldırımaya daha az uğradıklarını ifade etmiş olsalar da bu algı değişmesinden de kaynaklanabilmektedir. Genç öğretmenler yaşadıklarını yıldırma olarak tanımlarken yaşı ilerleyenler; meslek yaşantısının bir parçası, iş hayatının getirdiği olumsuzluklar olarak niteleyebilmektedirler. İlerleyen yaşla birlikte öğretmenler bu rahatsız edici durumla başa çıkabilmek için kabullenme, normal sayma davranışları içine girmiş olabilirler. Elde edilen verilerden yola çıkarak ilköğretim okullarında, erkek öğretmenlerle aynı yaş aralığındaki kadın öğretmenlerin daha çok yıldırımaya maruz kaldıkları bulgulanmıştır.

### 3.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma

"İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma durumları toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde medeni durum değişkenine göre bir farklılık göstermekte midir?" soru cümlesi bağlamında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 7.** Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma

Medeni Duruma Göre	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
Evli	1,92	Katılmıyorum	3,49	Katılıyorum
Bekar	1,95	Katılmıyorum	3,04	Kararsızım

Tablo 7'den anlaşılacağı gibi medeni durum değişkeni bağlamında evli kadın öğretmenler, gerek bekar ya da evli erkek öğretmenlerden; gerekse bekar kadın öğretmenlerden daha çok yıldırımaya uğradıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun nedeni evlendikten sonra ev ve sonrasında çocuklar nedeniyle sorumlulukları artan kadınların, iş yaşantısında idarecilerin beklediği performansı gösterememesi olabilir. Özellikle çocuğu olan kadınların çocukları ile ilgili her durumda hastalık v.b izin almak zorunda kalmaları onların yıldırımaya uğrama oranlarını arttırabilmektedir. Erkek evlense de toplumun kendinden beklediği davranışlar iş yaşantısı ile çelişmediği gibi evlenmenin olumlu etkisi kariyerlerinde başarılı olmalarını da sağlayabilmektedir. Oysa toplumda kadından erkeklere oranla mesleki başarı beklentisi azdır. Kadın için başarının ölçütü temel ve sonul bir biçimde başarılı bir evlilik yapabilmesiyeen erkek için başarı iş ve meslek yaşamındaki konuma ve koşullarına göre tanımlanmaktadır (Tan, 1979). Kendinden kariyerinde ilerleme beklenmeyen evli kadınlar bu soru cümlesi ile idarecilerinin yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıklarını düşündüklerini ifade etmiştir.

### 3.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yıldırma

İlköğretim okulu öğretmenlerinin yıldırımaya maruz kalma oranlarının toplumsal cinsiyet bağlamında, meslek yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yıldırma

Mesleki Kıdeme Göre	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
1- 4 yıl	3,01	Kararsızım	4,54	Kesinlikle Katılıyorum
5- 8 yıl	2,11	Katılmıyorum	3,87	Katılıyorum
9- 12 yıl	1,98	Katılmıyorum	3,05	Kararsızım
13 ve üstü	1,93	Katılmıyorum	2,23	Katılmıyorum

Tablo 8'e göre, meslek yılı değişkenine bakıldığında 1-3 arasında olan kadın öğretmenler, aynı meslek yılı aralığında bulunan erkek öğretmenlerden daha fazla yıldırımaya uğradıklarını düşünmektedir. Erkek öğretmenlerin ise bu yöndeki algısı düşük düzeyde olmuştur. Kadın öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında mesleki bilgi ve mevzuat gibi, alan bilgilerindeki eksikliklerin de etkisi ile yıldırımaya uğrayabilmektedirler. Eksiklerini tamamlamak için gerekli olan hizmet içi eğitimlere ise özellikle evli ve çocukluların katılmasında güçlükler yaşanmaktadır. Kadına atfedilen birincil görevler arasında çocukları ve evi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesi bulunduğundan, kadınlar mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak etkinlikler zaman ayıramamaktadır. Kadın öğretmenler de erkek öğretmenlerle eşit düzeyde eğitim aldıkları halde, toplumsal cinsiyet temelli rol beklentileri bağlamında, aldıkları eğitimin onları iyi eş ve iyi bir anne olmaya hazırlayacak eğitim olması gerektiği konusunda bir görüş birliği vardır (Tan, 1979). Kendilerinden bir meslek sahibi olmaları ya da mesleki anlamda gelişme istenmemektedir. Durum böyleyken kadın öğretmenlerin

mesleki ilerlemeye istek duymaları bile beklenmeyebilir. Erkek öğretmenler ise kariyer gelişimlerini tamamlamak için ihtiyaç duydukları eğitimlere; daha kolay katılabilirler. Çünkü kendilerinden beklenen, zamanlarını gelir getirici işle ilgili konulara ayırmalarıdır.

Kadın öğretmenlerin, tecrübe kazandıkça yıldırma algılarının azalma gösterdiği bulgulanmıştır. Bunun nedenler arasında mesleki gereklilikler anlamında tecrübe kazanmaları bulunabilmektedir. Ayrıca çocuklarının büyümesi ve onlarla ilgili direkt bakım isteyen durumların azalması sayesinde kariyer gelişimine odaklandıkları söylenebilir.

### 3.6. Aynı Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenine Göre Yıldırma

İlköğretim devlet okulu öğretmenlerinin yıldırma maruz kalma oranlarının toplumsal cinsiyet bağlamında, aynı kurumda görev yapma süresi değişkenine göre bir farklılık gösterip göstermediği aşağıda yer alan Tablo 9'da gösterilmektedir.

**Tablo 9.** Aynı Kurumda Görev Süresine Göre Yıldırma

A. Aynı Kurumda Görev Yapma Süresine Göre	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
1- 3 yıl	3,20	Kararsızım	4,40	Kesinlikle Katılıyorum
4-6 yıl	2,09	Katılmıyorum	3,73	Katılıyorum
7- 9 yıl	1,95	Katılmıyorum	3,05	Kararsızım
9 ve üstü	1,80	Katılmıyorum	2,18	Katılmıyorum

Tablo 9'a göre, kurumdaki görev süresi değişkenine göre değerlendirildiğinde, erkek öğretmenlerin yıldırma algısı düşük düzeyde kalırken, kadın öğretmenlerin kurumda görev almaya başladıkları ilk yıllarda daha fazla yıldırma uğradıkları, kurumdaki görev süresi 1-3 yılın üzerine çıktıkça yıldırma uğrama algılarının azaldığı görülmüştür. Algı değişmesinin sebebi idarecilerin davranışlarına alışılması olabileceği gibi, kuruma yıldırma uygulamayan yeni bir idarecinin gelmesi de olabilir. Bunun yanında, idarecinin saptanabiliyorsa yıldırma neden olan davranışlarının öğrenilip öğretmenlerin ona göre davranmaları da kurumda görev yapma süresi arttıkça yıldırma daha az maruz kalınmasına yol açabilir. Elde edilen verilere göre, aynı kurumda görev yapan erkek öğretmenlerin görev sürelerinin başında da yıldırma daha az uğradıklarını ifade ettikleri görülürken, kadın öğretmenlerde bu durum görev süresi arttıkça azalmaktadır.

### 3.7. Yıldırmanın Önlenmesinde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

"İlköğretim devlet okulu öğretmenleri, yıldırma uygulayan idarecilerin davranışlarının hizmet içi yetişkin eğitimi faaliyetleri ile ya da iş üstünde eğitim faaliyetleri ile değişeceğine inanıyorlar mı?" cümlesine verilen cevaplar 10 numaralı tabloda gösterilmiştir.



**Tablo 10.** Yıldırmanın Önlenmesinde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

Soru Numarası ve İfadeler	Erkek		Kadın	
	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)	$\bar{X}$	Puan Aralığı (İfade İle)
31. İdarecilerimin davranışlarının hizmet içi yetişkin eğitimi faaliyetleri ile değişebileceğine inanıyorum.	2,85	Kararsızım	2,70	Kararsızım
32. İdarecilerimin davranışlarının iş üstünde eğitimle değişebileceğine inanıyorum.	3,30	Kararsızım	3,30	Kararsızım
33. İdarecilerimin yetişkin psikolojisi ve davranışları eğitimini almasının gerekliliğine inanıyorum.	4,85	Kesinlikle Katılıyorum	4,35	Kesinlikle Katılıyorum

Tablodaki cümlede kadın ve erkek katılımcılar en çok 'Kesinlikle Katılıyorum' puan aralığına denk düşen seçeneği işaretlemişlerdir. Her iki grup da idarecilerin yetişkin psikoloji ve davranışları ile ilgili eğitimleri almasının kesinlikle gerekli olduğunu düşünürken, iki grup eğitimcinin de bu eğitimlerin olumlu herhangi bir davranış değişikliğine yol açacağını beklememeleri dikkat çekicidir. Davranış değişikliği beklenmemesinin nedeni erkek öğretmenlerin yıldırma uğradıklarını düşünmemeleri; kadın öğretmenlerin ise yıldırma uğradıklarını, ancak verilecek eğitimin idarecilerin davranışlarında bir değişiklik yaratmaya yetmeyeceğini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan 115'i kadın, 115'i erkek 230 öğretmene 30 maddeden oluşan yıldırma ölçeği ile kişisel bilgi formu uygulandıktan sonra şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- İlköğretim kurumlarında yıldırma, daha çok kadın öğretmenlere uygulanmaktadır. Kadınlar cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedirler.
- İlköğretim kurumlarında görev yapan 21-30 yaş arasındaki evli kadın öğretmenler kendileriyle aynı durumda olan diğer erkek ve kadın öğretmenlerden daha fazla yıldırma maruz kalmaktadırlar.
- Kadınlar özellikle izin almalarını gerektiren durumlarda yıldırma uğradıklarını düşünmektedirler.
- Erkek öğretmenler, idarecilerinin hastalık iznini almalarını zorlaştırmadığını belirtirken; kadın öğretmenler idarecilerinin izin almalarını zorlaştırdığını ifade etmişlerdir.
- Kadın öğretmenler erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında yöneticilerinden adil muamele görmediklerini belirtmişlerdir.
- Meslek yılı 1-3 sene arasındaki kadın öğretmenler diğer meslektaşlarına oranla daha fazla yıldırma uğramaktadırlar.
- Kurumdaki görev süresi ve meslek yılı arttıkça yıldırma maruz kalma algısı azalmaktadır.

- Katılımcılar, idarecilerinin yetişkin psikolojisi ve davranışları konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünmektedirler. Ancak eğitimi alsalar da idarecilerinin davranışlarının değişebileceği bağlamında kararsız kalmışlardır.

Araştırma sonuçları çerçevesinde konuyla ilgili karar vericiler ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- 1- Okullarda idareciler tarafından öğretmenlere yönelik yıldırmanın önlenmesi için idareci kadroya, yıldırmanın insan psikolojisi ve çalışma verimi üzerindeki etkilerine yönelik hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- 2- İdarecilerle, yıldırma ve gerçekleştirme kanalları ile ilgili olarak farkındalık artırıcı etkinlikler yapılmalıdır.
- 3- Eğitimler verilirken toplumsal cinsiyet algısına dikkat çekilerek cinsiyet ayrımcılığını önleyici içerikli konular ele alınmalıdır.
- 4- Yıldırmanın toplumsal cinsiyet boyutu ele alınarak, toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan yıldırma ile ilgili farkındalık artırıcı eğitim programları hazırlanmalıdır.
- 5- Eğitim etkinliklerinde yetişkin psikolojisi, yetişkin davranışları, etkili iletişim gibi konulara yer verilmelidir.
- 6- Bu çalışma yıldırmanın idareciler tarafından uygulanıp uygulanmadığı konusunda yapılmıştır. İleriki çalışmalarda, toplumsal cinsiyet değişkeni bağlamında öğretmenlerin kendi aralarında yıldırma davranışı gösterip göstermediğinin incelenmesi alanyazına katkı sağlayacaktır.

## Kaynaklar

- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı 5, cilt 2, s. 345-362.
- Cengiz, S. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üni. Sosyal Bilimler Enst., Sakarya.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. Çev: Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Yıldırma. İşyerinde psikolojik saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul Timaş Yayınları.
- Davenport, N, Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *Yıldırma İşyerinde Duygusal Taciz*. Çev: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, Vol. 20(1/2) , pp. 16-27.
- Ekiz, Volkan. (2010). *İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güldü, Ö., Ersoy-Kart, M. (2009). *Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar; sosyal psikolojik bir değerlendirme*. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakülte Dergisi. [http//](http://)

- dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/998/12.144.pdf adresinden 20.05.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaptan, S. (1993). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Tek Işık Ofset, Ankara.
- Karabacak Aşır, S. (2011). *Mamak halk eğitimi merkezinde açılan kurslara katılan kadınların eğitime katılma ve terk nedenleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keashly, L. & Jagatic K. (2003). By another name. American perspectives on workplace bullying. Ed. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*, London: Taylor & Francis Group.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5., Issue. 2.
- Mimaroglu Bucuklar, N. (2009). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (yıldırma)'e ilişkin alguları (Edirne ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Oglesby, C. A., Hill, K. L. (1993). *Gender and sport. Handbook of research on sport psychology*. Macmillian Publishing Company, New York.
- Onbaş, N (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Harran Üniversitesi, Urfa.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2005). Oxford University Press.
- Ökten, Ş. (2009). Gender and power: the system of gender in southeastern anatolia. *The Journal of International Social Research*, Volume 2, p. 302- 312.
- Sankır, H. (2010). *Eril tabakküm ve üstün erillik olgusunun plâstik sanatlar alanında toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna etkileri üzerine sosyolojik bir değerlendirme*. [www.sdergi.hacettepe.edu.tr/hasan\\_sankir\\_2\\_1010.pdf](http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/hasan_sankir_2_1010.pdf) adresinden 15.05.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Tan, M. (1979). Çocuğun cinsiyetine göre ailenin başarıya etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, sayı 1, sayfa 107-125.
- Tan, M. (1979). *Kadın, ekonomik yaşam ve eğitimi*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (yıldırma)*. Beta Basım, İstanbul.
- Topkaya Sevinç, E. (2011). *Mobbing with a gender perspective: how women perceive, experience and are affected from it?*. Unpublished Master Thesis, Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Tutar, H.(2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- Yıldırım, G (2010). *İlköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin okul müdürleri tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları*. Kırıkkale İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yıldırım, Ş, Şimşek H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 6. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yüçetürk, E. (2003). Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing (yıldırma). *Sendikalar Notları*, Sayı:26, 2005.
- [www.yok.gov.tr/ulusalteztaramamerkezisonuclari](http://www.yok.gov.tr/ulusalteztaramamerkezisonuclari) adresinden 25.04.2013 tarihinde erişilmiştir.

### **Extended English Abstract**

**Introduction:** Mobbing is an English concept first used by biologists in the 19th century to describe the behavior of birds flying around the nest to protect the attackers (Tınaz, 2006). Mobbing has always been a case of occurrence since creation of human being; however it wasn't denominated. Onwards of 20th century, the increase in the number of employees and the competition among them have come out as an issue in the workplace a result of the acceleration of industrialization. Thus, employees have abused each other psychologically; powerful and authorized employees have oppressed the weak ones. Turkey has begun to experience the same practices as well and Turkish concepts as 'mobbing' and 'psychological violence' have aroused (Ekiz, 2010). Nevertheless, In Turkey, nor the academia or the business organizations do have enough interest and attention towards the process of mobbing. When the academic studies are examined between the years of 2005-2012, 198 master and doctoral thesis are found on mobbing ([www.yok.gov.tr / ulusaltezmerkezitaramasonuclari](http://www.yok.gov.tr/ulusaltezmerkezitaramasonuclari)). Only 48 of these studies are related to the mobbing in educational environment. Among the studies conducted in the field of education are; mobbing practiced by school administrators (Yıldırım, 2010), mobbing in respect of management styles of administrators (Cengiz, 2010), teachers' perceptions of mobbing (Ocak, 2008), the views of primary school teachers about emotional violence in educational organizations (Onbaş, 2007), the correlation between the act of mobbing exposed to teachers and their burnout levels (Mimaroğlu Bucuklar, 2009).

Women are expected to accept the rule of men in proportion to patriarchal domination in the context of gender stereotype. This acceptance is based on biological, economic, and religious foundations (Tan, 1979). Being male or female in a social life means to revive the gender role of the person which is determined because of his/her sex. A learning process is required for the implementation of gender role. Expected roles of men and women can vary according to societies. However; it is experienced in any society. This highlights the self-generating and universal dimensions of gender. In addition to the perception of gender, the situational variables such as socio-economic variables, education level, marital status, occupation and also the current political orientation leads to the formation and persistence of gender discrimination (Güldü, Ersoy-Kart, 2009). The table of examples which are aggressive behaviors and mobbing at workplace designed by Keashly ve Jagatic (2003) facilitates the determination of mobbing.

**Purpose:** The patriarchal paradigm, which determines attitudes and behaviors in all areas of social life, primarily expect women to accept the rule of men. Since systems are constructed to ensure the acceptance of continuity and superiority of men, mobbing can be experienced in every level of workplace. Therefore, the problem of this study is to search whether there is an implementation of mobbing process in the educational institutions in the context of gender implications.

**Method and Materials:** In this study, descriptive method was used to evaluate teachers' views on mobbing implemented by primary school administrators in the context of gender. In a descriptive model; events, objects, entities, organizations, groups and various fields are tried to be described. These studies are also called as 'survey' and they are conducted on a large number of objects or subjects in a given period of time. Therefore, understanding and grouping both objects and subjects better, determining the relationship between them can be achieved (Kaptan, 1998).

A personal information form to collect demographic data and a questionnaire to determine the scale of mobbing were determined as data collection tools. The first part of the questionnaire was implemented to determine the scale of mobbing which was based on the table designed by Keashly ve Jagatic (2003). The second section of the survey consists of three sentences in which the thoughts of the participants about the necessity of in-service training on adult psychology for school administrators are asked.

**Participants:** To reach the participants, the snowball technique was used. In snowball technique, existing study subjects recruit future subjects from among their acquaintances. Thus the sample

group appears to grow like a rolling snowball. As the sample builds up, enough data is gathered to be useful for research (Yıldırım& Şimşek 2006).

### **Results and Discussion:**

*Mobbing in respect of application for taking a day off:* According to the results of the research, female teachers feel under psychological violence by their administrators when they apply for a day off. Because female teachers are responsible for the care of their children, when their children get sick, they need to ask for the day off. If it is repeated, it may be a problem for the administrators.

*Mobbing in respect of fair treatment:* According to the results of the research, male teachers are not sure whether they treated fairly whereas female teachers feel that they are not treated so.

*Mobbing in respect of gender:* On a similar footing, female and male teachers are treated differently by their administrators. The statement in the questionnaire 'I am discriminated because of my gender' is answered by female teachers as 'Strongly Agree', while it is answered by male teachers as 'Strongly Disagree'.

*Mobbing in respect of age:* Based on the data obtained from the results of research, female teachers compared to the male teachers at same age range experience mobbing more. Regardless of gender, the younger adults are exposed to mobbing more than the elders.

*Mobbing in respect of marital status:* According to the results of the research, married female teachers feel that they are exposed to mobbing more than any other groups of teachers.

*Mobbing in respect of professional seniority:* The female teachers who are experienced from 1 to 3 years feel that they are the ones who are exposed to mobbing most.

*Mobbing in respect of tenure at the current school:* According to data obtained from the research, female teachers experience mobbing more than male teachers. Besides, the feeling of exposure to mobbing decreases as the tenure increases among female teachers.

*In-service training for administrators to stop mobbing:* Both female and male teachers believe that their administrators must participate in the in-service trainings; however neither female teachers nor male teachers do anticipate any behavioral change in their administrators.

**Conclusion and Recommendations:** According to the findings of research, mobbing is applied to female teachers more than male teachers in primary schools. Married female teachers working in primary schools who are between the ages of 21 to 30 are more exposed to mobbing. Female teachers who are experienced between 1 and 3 years are more exposed to mobbing compared to their colleagues. Besides, the mobbing rate decreases as the tenure increases. Participants think that administrators they work with should attend trainings on adult psychology and behaviors, yet they are not sure whether this training can change the behaviors of their administrators. In-service training for administrators about adult psychology including gender issues, further research on mobbing that is practiced by teachers against their colleagues can be given as recommendations.