

## Bedensel Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel İklim Algısının İncelenmesi

Mahmut GÜLLE<sup>1</sup>

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada, Hatay ilinde görev yapan bedensel eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin okul ortamında maruz kalabilecekleri mobbing ile örgütsel iklim algılarının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini 2019 – 2020 eğitim-öğretim yılında eğitim veren toplam 892 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise Hatay, Osmaniye ve Kilis il ve ilçe merkezlerinde görev yapan; tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 297 bedensel eğitimi ve spor öğretmeni, 172 görsel sanatlar, 184 müzik öğretmeni olmak üzere toplamda 653 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Olumsuz Davranışlar Anketi “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” ile Steve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel İklim Ölçeği (ÖİÖ)” kullanılmıştır.

**Bulgular ve Sonuç:** Alt problemlere bağlı verilerin çözümlenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Oneway ANOVA) ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar Anketi ve Örgütsel İklim Ölçeği puan ortalamaları dikkate alındığında; cinsiyet ve branş farklılıkları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Örgütsel İklim, Bedensel Eğitimi, Spor.

### ABSTRACT

#### Analysis of Physical Education and Sports Teachers' and Other Branch Teachers Mobbing and Organizational Climate Perception

**Purpose:** In this study, the purpose was to analyze the physical education and sports teachers' and other branch teachers' mobbing and organizational climate perception and relationship between these two concepts that could occur in school environment.

**Method:** Study universe consists of a total of 892 teachers working in Hatay, Osmaniye & Kilis city and provinces during 2019-2020 academic years. The sample of the study comprised of a total of 653 teachers of whom 297 physical education and sports teachers, 338 visual arts teachers and 359 music teachers selected from study universe by using random sampling method. As data collection tool, “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) and “Organizational Climate Tool (OCT)” developed by Steve Hoy and Tarter (1997) and adapted to Turkish by Yılmaz and Altinkurt (2013) is used in this study.

**Results and Conclusion:** T-test, one-way variance analysis (One-way ANOVA) and correlation analysis is applied to analyze data linked with sub-problems. Results of this study shows that when teachers' Negative Behavior Survey and Organizational Climate Scale average scores are considered “gender and branch”.

**Keywords:** Mobbing, Organizational Climate, Physical Education, Sports

<sup>1</sup> Mahmut GÜLLE, Doç. Dr. mhmtgulle@gmail.com, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Bedensel Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rekreasyon Bölümü, Hatay. ORCID: 0000-0002-9967-0703

## GİRİŞ

Yıldırma, zorbalık ve psikolojik şiddet eylemleri kamu kurum kuruluşları ile özel sektörde sıkça görülen bir eylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamuda yer alan okul ve eğitim kurumlarında çalışan memurların böyle eylemlere maruz kalması kişileri buldukları kuruma karşı mutsuz ve olumsuz durumlara itmektedir.

Uppal (2005) iş ortamında farklı faktörlerin iç içe olduğu durumlarda, işyerinde yıldırma algısının önemli bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir. Halbur (2005) ise yıldırma algısını; örgüt içinde yer alan çalışanların maruz kalması durumunda devamsızlığa, çalışma hızının azalmasına, moralsizliğe ve çalışanların performansının düşmesi neden olduğunu ifade etmiştir.

İş gücünü etkili kullanmak ve yapılan işte başarıyı üst düzeye çıkarabilmek için çalışan bireylerin memnun olacağı bir çalışma ortamında olması ve uyum içinde anlaşabilecekleri arkadaşları ile çalışmaları gerekmektedir. İnsanların sosyal ortamda bir araya gelmeleri, diyalog kurmaları, sosyal gruplar oluşturmaları ve amaç belirlemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda; bireyler desteğe, bağlantıya, işbirliğine, güvene, aidiyetlik duygusuna, adalete kavramına ve kabul görmeye ihtiyaç duyular. (Töremen, 2004)

Hockley (2004) mobbing olgusunun bireyde davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması durumunda, mobbingin ortaya çıkacağını ifade etmiştir. Ortaya çıkan mobbing bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına ve kendinin ait olduğu guruptan soyutlamasına neden olabilmektedir. Mobbing için söylenen davranışlardan herhangi biri, bireyler için problem oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu mevcut davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşündüğü durumda, davranış birey için problem niteliğini alır ve mobbing davranışı haline gelir. İş Yerinde Şiddet ve Tacize İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi (Business Europe, ETUC, CEEP ve UEAPME, 2007, “Sözleşmeye göre, “taciz ve şiddet farklı biçimlerde fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel olabilir” ve şiddet ve taciz “işletmenin büyüklüğünden, faaliyet alanından veya iş sözleşmesinin veya ilişkisinin türünden bağımsız olarak her iş yerinde ortaya çıkabilir ve her çalışanın başına gelebilir.”. İş yerinde şiddet ve taciz, ciddi bir psikososyal soruna ve bu sorunun, bireysel olarak insanın sağlık yapısı ve esenlik düzeyini etkileyebilmektedir (Eurofound, AB ve OSHA, 2014 ve Eurofound, 2015).

Mobbing olgusu eğitim öğretim kapsamında yer alabilmektedir. Çalıştığı okula olan bağlılık duygusu yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerin başarısı artırmak için daha fazla

gayret gösterdiği, fakat farklı yıldırma ve zorbalık durumuna maruz kalanlar ise ciddi şekilde uyumlu problemleri çektiği söylenebilir (Sezgin, 2010: 149). Mobbing kavramı ile bütünleşik bir yapıya içinde olduğu işsel rahatlamamanın örgütsel iklime etki ettiği bilinmektedir. Örgütsel iklim örgüt içinde çalışan bireylerin, çevresel nitelikleriyle örgütle içinde davranışlarını ele alan bir yapıdır. Birey davranışlarının oluşturduğu ortam olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Bireyin içinde bulunduğu güvenilir, inanılır, açık, yardımsever, içtenlikli, doyumsal ve beklenti düzeylerinin yoğun olduğu ortam örgütsel iklimi ideal iklim ortamı olarak nitelendirmek mümkün olacaktır (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012: 424). Bağlılık duygusu yüksek olan örgüt çalışanları, örgüt içerisinde uyumlu olduğu gibi yapmış oldukları işten tatmin olma etkisini de artığı görülmektedir (Bayram, 2005: 26). Çalışma ortamında insanın iş gücünü etkili bir biçimde kullanılmasına neden olan fakat; yıldırma, mobbing, zorbalık vb. örgütsel bağlılık düzeylerini düşüren eylemler bu durumu olumsuz etkilemektedir. Bu eylemler bireyin çalışma gücünü ve katkı düzeyi aza indirgemektedir (Korkmaz, 2011: 125).

Çalışmanın amacı; örgütsel iklim ve mobbing algısının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesidir. Bu doğrultuda elde edilecek veriler alana yansıtılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya gereksinim duyulan cinsiyet faktörünün önemine değinilerek çalışma ortamındaki cinsiyet farklılıklarının mobbing ve örgütsel iklim üzerinden problem durumu ortaya konmak istenmiştir.

## **YÖNTEM**

---

### ***Araştırma Grubu***

Araştırmanın örneklemini, 2019-2020 eğitim öğretim yılı güz yarısında Hatay Osmaniye ve Kilis il ve ilçe merkezlerindeki okullarda görev yapan toplam 653 (301 kadın, 352 erkek) görsel sanatlar resim, beden eğitimi ve spor ile müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Verileri oluşturmak için gerekli etik kurul izinleri uygulanmış ve tamamen gönüllülük esası ile veriler toplanmıştır

### ***Veri Toplama Aracı***

***Olumsuz Davranışlar Anketi:*** Mobbing; öğretmenlerin mobbing maruz kalma ve yaşama düzeylerini farklı boyutlarda belirlemeye yönelik bir ölçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin mobbingin görev ve sosyal ilişkiler alt boyutları kapsamına oluşan olumsuz davranışlara maruz kalma durumunu ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş olan ve sonra Cemaloğlu'nun (2007a) Türkçeye uyarlamış olduğu "Olumsuz Davranışlar Anketi" bu son haliyle kullanılmıştır. Öğretmenlerin mobbing

davranışlarına maruz kalma sıklığı, “Olumsuz Davranışlar Anketi” kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). Olumsuz Davranış Soruları Ölçeği, Hiçbir zaman (1), Ara sıra (2), Ayda bir (3), Haftada bir (4) ve Her gün (5), şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’ li Likert tipi ölçek olarak şekillenmiştir. Ölçek, çeşitli olumsuz davranışları ortaya çıkarmak amacıyla eyleme maruz kalanların durumunu ölçen 21 maddelik sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk altı (6) maddesi göreve ilişkin mobbing durumunu, diğer on beş (15) madde ise sosyal ilişkiye yönelik mobbing durumunu ölçmeye yöneliktir. Çalışmada elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tümü ve alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin ölçütü olarak ortaya konmuştur. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda 0.93 ve görev boyutunda ise 0.85 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0.95 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

**Örgütsel İklim Ölçeği:** Öğretmenlerin okulda yaşadıkları iklime ilişkin algılarını ortaya koymak için Steve Hoy ve Tarter (1997) geliştirilmiştir. Ülkemizde ise Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, destekleyici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, umursamaz öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, emredici müdür davranışı ve samimi öğretmen davranışı olmak üzere 6 alt boyuttan ve 39 ölçek maddesinden oluşmaktadır. Ölçek dördümlük likert tipindedir. Her soru “Çok Sık Olur” Genellikle Olur”. “Bazen Olur” ve “Nadiren Olur” şeklinde 4 likertli düzeyde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için .78; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü için .89, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için .73; “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için .82, 80 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için .70 olarak hesaplanmıştır ayrıca yapılan güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ölçeğin toplam güvenilirliği .81’dir. Bu çalışmamızda alt boyutların Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutu için .89; “Emredici Müdür Davranışı” boyutu için .86; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutu için .73; “Samimi Öğretmen Davranışı” boyutu için .85; “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutu için .82 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutu için .78 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam güvenilirliği ise .84 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin bir kısmı anket uygulama tarzı A4 uygulaması ile yapılırken bir kısmı ise dijital ortamda uygulanmak şartı ile toplanmıştır. Verilerin içinden uygun olmayan veriler

veya doğru şekilde doldurulmayan ölçekler veri setinden çıkartılmıştır. Bu araştırmanın verileri öğretmenlere ölçeklerin dağıtılarak doldurulması yoluyla toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 20.0 paket programından yararlanılarak çözümlenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Kolmogorov-Smirnow testi yapılmış, verilerin normal dağıldığı saptandığından parametrik testler kullanılmıştır. Alt problemlere bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem için t-testi, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Farklılıkların anlamlılığının test edilmesinde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Demografik değişkenlerin çok olmasına karşı sadece cinsiyet değişkeni ve korelasyon analizine ilişkin verilerin paylaşılması uygun görülmüştür.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Branş Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Branş	N	%
Beden Eğitimi	297	46,6
Görsel Sanatlar ve Resim	172	25,1
Müzik	184	28,3
<b>Toplam</b>	<b>653</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 46,6' sının branşı "Beden Eğitimi", % 25,1' inin branşı "Görsel Sanatlar ve resim" ve % 28,3' ünün branşı ise "Müzik" oldukları tespit edilmiştir. Tablo'1 yer almayan cinsiyet faktörüne göre (301) kadın (352) erkekten oluşan örneklem genişliği yer almaktadır. Mevcut örnek içinde yer alana bireylerin yaş ortalaması 39.25 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark, cinsiyet değişkeni açısından  $p < ,01$  ve  $p < ,05$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Elde edilen bulguya göre, Öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeylerinin erkek öğretmenlerin aleyhine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel İklim algı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi uygulanmış ve ölçeğin sadece Samimi Öğretmen Davranışı alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark, cinsiyet değişkeni açısından  $p < ,01$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Samimi

Öğretmen Davranışı algılarının kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülürken Umursamaz Davranışı algılarının öğretmenler açısından istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklimle ilişkin t Testi ile İlgili Bulgular

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Göreve İlişkin	Kadın	301	1,57	0,51	-3,113	,002**
	Erkek	352	1,78	0,66		
Sosyal İlişkiler	Kadın	301	1,41	0,51	-2,002	,030*
	Erkek	352	1,63	0,61		
Destekleyici	Kadın	301	2,84	0,79	-,036	,567
	Erkek	352	2,75	0,72		
Emredici	Kadın	301	2,35	0,63	1,513	,132
	Erkek	352	2,41	0,68		
Kısıtlayıcı	Kadın	301	2,69	0,70	,299	,555
	Erkek	352	2,52	0,67		
Samimi	Kadın	301	2,36	0,62	2,997	,002**
	Erkek	352	2,41	0,67		
İşbirlikçi	Kadın	301	2,66	0,53	1,098	,158
	Erkek	352	2,77	0,59		
Umursamaz	Kadın	301	1,95	0,64	-1,671	,059
	Erkek	352	2,01	0,68		

\*\*  $p < ,01$ ; \*  $p < ,05$

Tablo 3 Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma alt boyutları ile Örgütsel İklim algılarına ilişkin yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Anlamlı ilişki olduğuna dair alt boyutlara bakıldığında sosyal ilişkiler ile görev ilişkisi arasında, destekleyici ile görev ilişkisi arasında negatif yönlü, emredici ile sosyal ilişki arasında, kısıtlayıcı ile görev ilişkisi arasında, kısıtlayıcı ile sosyal ilişki arasında, kısıtlayıcı ve Emredici arasında, samimi ile destekleyici arasında, samimi ile emredici arasında, işbirlikçi ile göreve ilişkin arasında, işbirlikçi ile sosyal ilişki arasında, işbirlikçi ile kısıtlayıcı arasında negatif yönlü, işbirlikçi ile samimi arasında, umursamaz ile göreve ilişkin arasında, umursamaz ile sosyal ilişki arasında, umursamaz ile emredici arasında, umursamaz ile kısıtlayıcı arasında ve yine umursamaz ile işbirlikçi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fakat destekleyici ile sosyal ilişki arasında, emredici ile göreve ilişkin arasında, emredici ile destekleyici arasında, kısıtlayıcı ile destekleyici arasında, samimi ile greve ilişkin, sosyal ilişki ve kısıtlayıcı arasında, işbirlikçi ile destekleyici ve emredici arasında, umursamaz ile destekleyici ve samimi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu alt boyutlara bakıldığında Mobbing algısı ile Örgütsel iklim arasında ciddi şekilde ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel İklim İlişkin Algıları Arasındaki Korelasyon (r) Değerleri

	Göreve İlişkin	Sosyal İlişkiler	Destekleyici	Emredici	Kısıtlayıcı	Samimi	İşbirlikçi	Umursamaz
<b>Göreve İlişkin</b>	1							
<b>Sosyal İlişkiler</b>	,69**	1						
<b>Destekleyici</b>	-,17**	-,06	1					
<b>Emredici</b>	,03	,33**	,05	1				
<b>Kısıtlayıcı</b>	,23**	,29**	-,07	,38**	1			
<b>Samimi</b>	,08	-,028	,46**	,17**	,074	1		
<b>İşbirlikçi</b>	-,32**	-,41**	,062	-,01	-,10*	,63**	1	
<b>Umursamaz</b>	,23**	,24**	,05	,18**	,44**	,032	21**	1

\*\*  $p < ,01$

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin, örgütsel iklim ve olumsuz davranışlara maruz kalma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla öncelikle değişkenlerin dağılım düzeyine bakılmış ve sonra t testi uygulanmış ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark, cinsiyet değişkeni açısından  $p < ,01$  ve  $p < ,05$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeylerinin erkek öğretmenlerin aleyhine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Güllü & Soyer (2017) ve Alkan (2011)'nin Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik, Cemaloğlu'nun (2007b) farklı branştaki öğretmenlere yönelik yapış olduğu çalışmaya bakıldığında erkek öğretmenlerin kadınlara göre mobbing algısının daha fazla olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır. İlgili literatür incelendiğinde araştırma bulgularımızla paralellik arz eden sonuçlar olduğu görülmektedir. Fakat evrensel amaçla literatüre baktığımızda Kadınların mobbing eylemine daha çok maruz kaldığı görülmektedir.

Toplumsal ve kültürel farklılıkların yaşanmasından kaynaklanıyor olması düşünülebilir (Eurofound, AB ve OSHA, 2014 ve Eurofound, 2015). Yapılan başka çalışmalarda Chappell ve Di Martino (1999) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyetin mobbing için önemli bir risk faktörü olduğunu ve bu anlamda kadınların aleyhine risk taşıdığını belirtmişlerdir. Salin (2001) belirttiği üzere Finlandiya’da mobbinge maruz kalma davranışının kadınlar açısından daha çok eyleme uğradığı görülmüştür. Güllü (2013), Cemaloğlu ve Ertürk (2007) farklı branştaki öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha çok mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Di Pasquale (2002), cinsiyet faktörünün mobbing riskini arttırdığı ve kadın çalışanların erkeklere oranla mobbinge maruz kalma risklerinin % 75 düzeyinden fazla olduğunu belirtmiştir. 4. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonuçları dikkate alındığında kadınların çalışanların, erkeklere oranla daha fazla mobbinge karşı karşıya kaldığı, aynı araştırmaya göre farklı ülkeler ele alındığında Finlandiya, İrlanda ve Lüksemburg’da yaşayan kadınların diğer ülkelerdeki kadınlara oranla daha fazla mobbinge riskinde olduğu belirtilmiştir (Thirion ve dig., 2005). Kadın milletvekilleri sıklıkla siyasette ve kamusal yaşamda yer alan erkekler tarafından cinsel tacize maruz bırakılmaktadır. Bu tacizler de kadınların siyasete girmesini engelleyebilmektedir (Parlamentolar Arası Birlik, 2016). 2016’da Afrika, Avrupa, Asya Pasifik, Amerika kıtası ve Arap ülkelerinden oluşan 39 ülkede yapılan bir çalışma, kadın milletvekillerine karşı şiddet ve tacizin korkutucu seviyelere ulaştığını göstermiştir (Parlamentolar Arası Birlik, 2016). Görüşülen kadın milletvekillerinin %80’inden fazlası psikolojik şiddete (%65,5’i aşağılayıcı cinsel veya cinsiyetçi sözlere maruz kaldığını, %44,4’ü ölüm, tecavüz ve kaçırılma tehditleri aldığını bildirmiştir) maruz kaldıklarını belirtmiştir. Görüşmeye katılanların yarısından fazlası, meclis görevleri süresince erkek meslektaşları tarafından birkaç kez aşağılayıcı cinsiyetçi sözlere maruz kaldıklarını belirtmiştir. Kadın milletvekillerinin %60’ından fazlası, kadın ve insan haklarını savundukları için bu tür şiddete maruz kaldıklarına inandıklarını dile getirmiştir. Genç olmak, muhalefette yer almak ve azınlık grubuna ait olmak risk faktörlerini arttırmaktadır (IPU, 2016). Akgün & Temli-Durmuş (2020) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada erkek öğretmenleri özel hayat ve kişisel itibar konusunda mobbing algısına maruz kaldıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin Örgütsel İklim algılarının düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi sonucuna göre ölçeğin sadece Samimi Öğretmen Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark, cinsiyet değişkeni açısından  $p < ,01$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu



bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Samimi Öğretmen Davranışı algılarının kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülürken Umursamaz Davranışı algılarının öğretmenler açısından istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Mathieu ve Zajac (1990) geçmiş yıllara dayanan bu açıklamaların yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini iddia ifade ederek örgüt bağlılık ve mobbing arasında ilişki olduğu ifade etmiştir. Yapılan başka çalışmalara bakıldığında yazarlar, cinsiyet ve bağlılık arasında tutarlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır (Çırpan, 1999: 60). Dağlı (1996) ile Gedikoğlu ve Tahaoğlu'nun (2010)'nun yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel ilkim samimiyet alt boyutu açısından anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmamızla ters orantılı olduğu görülmektedir. Wright (1988) çalışmasında cinsiyet değişkeni bakımından kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre okul iklimini daha açık ve olumlu algıladığını saptamıştır.

Uluslararası kurulların hazırlamış oldukları raporlara bakıldığında; "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı araştırmada Avrupa'da iş hayatında tahmini 12.000.000 kişinin mobbing yaşadığı tespit edilmiştir" (Martino, 2003: 22). Matthiesen ve Einarsen (2004) Avrupa ülkelerinde mobbingin %11 düzeyinde olduğunu ifade etmektedir. İngiltere'de yapılan araştırmaya katılan bireylerin %53'ü çalışma yaşamı boyunca en az bir kere mobbing davranışına maruz kaldığını ifade ederken, %78'i ise, bu davranışlara tanıklık ettiğini ifade etmiştir. (Chappell ve DiMartino, 1998: 4). ABD'de 1.158 üniversite çalışanı ile yapılan araştırmada katılımcıların %55'inin psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı, %2'sinin ise mağdur olduğu belirlenmiştir (Komisyon Raporu, International Labour Office, Geneva, 2006: 18).

## **Öneriler**

Örgütsel iklim kavramına ilişkin yapılacak yeni çalışmaların spor alanına yönelik daha sık yapılması literatür için daha fazla kaynak oluşturacaktır.

Mobbing davranışı ile sık anılan fakat fazla çalışma yapılmayan iş tatmini, iş doyumu, tükenmişlik gibi konuların çalışılması alan çalışmalara ışık tutacaktır.

## KAYNAKLAR

---

- Alkan E. (2011) Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Balıkesir Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Akgün S, Temli-Durmuş Y. (2020). Elementary school teachers' exposure to mobbing. *İlköğretim Online*, 19(2), 745 – 756.
- Bayram L. (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(1), 125 – 139.
- Branch S, Ramsay S, Barker M. (2013), Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review, *International Journal of Management Reviews* (15), 280–299.
- Cemaloglu N. (2007b). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig, Yaz*, (42): 111–126.
- Cemaloğlu N. (2007a) Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. H. U. Journal Of Education 33: 77.
- Cemaloğlu N, Ertürk A. (2007) Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar 2007*, 5(2), 345-362.
- Chappell D. DiMartino V. (1998). *Violence at Work*. ILO, Report ,P.2.
- Chappell D, Di Martino V. (1999) *Violence at Work*. *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6.
- Chirilă T, Constantin T. (2013), Understanding Workplace Bullying Phenomenon Through Its Concepts: A Literature Review, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1175-1179.
- Çırpan H. (1999) Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dağlı A. (1996). İlköğretim okullarının örgüt iklimi (Adana ve Gaziantep illeri örneği). *Yayımlanmamış doktora tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Di Pasquale V. (2002) Study Examines (Mobbing) at the Workplace. (Erişim:19.07.2012).<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>.
- Einarsen S, Raknes BI. (1997) Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247.

- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C. (2011), The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. Cooper Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice (S. 3-40), Florida, Boca Raton: CRC Press.
- Eurofound and EU-OSH, (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Eurofound, (2015). Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. (Dublin).
- European Autonomous Framework, (2007). Agreement on Violence and Harassment at Work. (Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME).
- Gedikoğlu T, Tahaoğlu F. (2010) İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği. Milli Eğitim Dergisi, 40 (186), 38-55.
- Gülle M, Soyer F. (2017). The Relationship between Mobbing and Organizational Commitments of Physical Education and Sport Teachers. International Journal of Educational Sciences, 18(1-3), 73-78.
- Gülle M. (2013) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Halbur KV. (2005). Bullying in the academic workplace. Academic leader, 21, 3-7
- Hoy WK, Tarter CJ. (1997). The road to open and healthy schools: A handbook for change, secondary edition. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Karacıoğlu F, Aykanat Z. (2012), Örgüt İklimi Ve Örgütsel İletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Arasında Karşılaştırmalı Bir İnceleme, International Journal of Social Science, Volume 5 Issue 7, pp. 421-436
- Inter-Parliamentary Union. (2016). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians. (Geneva, IPU).
- Keashly L, Nowell BL. (2003), Conflict, Conflict Resolution and Bullying. In: H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper, Bullying and Emotional Abuse In The Workplace: International Perspectives In Research and Practice (S. 339-358), London: Taylor and Francis.

- Komasyon/raporu2006.[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf).
- Korkmaz M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 117-139.
- Martino DV. (2003). *Preventing Violence and Harrassment in The Workplace*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions .
- Mathieu JE, Zajac DM. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Matthiesen SB, Einarsen S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), s. 335-356.
- Salin D. (2001) Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 425-441.
- Sezgin F. (2010) Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Thirion AP, Macías EF, Hurley J, Vermeylen G. (2005) Fourth european working conditions survey. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm> (Erişim 01.07.2010).
- Töremen F. (2004). İlköğretim okullarının sahip olduğu sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, Malatya.
- Uppal S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26, 336-351.
- Yılmaz K, Altinkurt Y. (2013) Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Wright EL. (1988). *Teacher perceptions of organizational climate and the ratings of Wyoming elementary school principals on selected leadership behaviors (Doctoral dissertation)*. Montana State University, Montana.