

T.C.  
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI



**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİ İLE DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL İKLİM  
ALGISİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melek DEPÇE

**Danışman**

Dr. Öğr. Üyesi Mahmut GÜLLE

**HATAY - 2019**

T.C.  
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİ İLE DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL İKLİM  
ALGISİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melek DEPÇE

**Danışman**

Dr. Öğr. Üyesi Mahmut GÜLLE

**HATAY - 2019**

T.C.  
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİ İLE DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG VE ÖRGÜTSEL İKLİM ALGISININ  
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Melek DEPÇE

Bu tez aşağıda isimleri yazılı tez jürisi tarafından 09/ 08/ 2019 günü sözlü olarak yapılan tez savunma sınavında oybirliği ile kabul edilmiştir.

**Tez Jürisi:** Jüri başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Bereket KÖSE  
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mahmut GÜLLE  
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Alparslan Gazi AYKIN



Bu tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında hazırlanmıştır.

.../.../ 2019

Prof. Dr. İbrahim Halil ÇERÇİ  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Tez çalıŐmam sűresince her konuda desteęini, mesleki bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen, tezimin hazırlanması ve oluŐturulması aŐamalarında verdięi emeklerden, gűstermiŐ olduęu űzveriden ve samimiyetten dolayı deęerli hocam, tez danıŐmanım Dr. Őęr. Ŭyesi Mahmut GŬLLE'ye,

Hayatımın her anında sonsuz gűven ve desteklerini benden esirgemeyen aileme, bir an dahi bana olan inancını kaybetmeyen, sabır ve hoŐgűrűyle yanımda olan deęerli eŐim Erdal DEPE'ye, bu hayattaki en bűyűk ūansım olan biricik kızım Ceyda DEPE'ye teŐekkűrű borç bilirim. Canım kızım, iyi ki varsın.

# İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay .....	II
TEŞEKKÜR.....	III
İÇİNDEKİLER .....	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VI
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	VII
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	VIII
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	X
1.GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramı .....	4
2.1.1. Mobbingin Tarihsel Gelişimi.....	5
2.1.2. Mobbingin Nedenleri .....	6
2.1.2.1. Örgütsel Nedenler.....	8
2.1.2.2. Bireysel Nedenler .....	9
2.1.2.3. Sosyal Nedenler .....	9
2.1.3. Mobbingin Yarattığı Sonuçlar .....	10
2.1.3.1. Birey Açısından Sonuçlar .....	10
2.1.3.2. Örgüt Açısından Sonuçlar .....	11
2.1.3.3. Toplum Açısından Sonuçlar .....	12
2.1.4. Mobbing Çeşitleri.....	12
2.1.4.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing .....	12
2.1.4.1.1. Yukarıdan Aşağıya Mobbing.....	12
2.1.4.1.2. Aşağıdan Yukarıya Mobbing.....	13
2.1.4.2. Yatay Mobbing .....	13
2.2. Örgütsel İklim Kavramı ve Önemi .....	13
2.2.1. Örgüt İklimi Boyutları.....	16
2.2.2. Örgüt İklimi Türleri.....	16
2.2.2.1. Açık İklim .....	17
2.2.2.2. Bağımsız İklim .....	17

2.2.2.3. Kontrollü İklim.....	18
2.2.2.4. Samimi İklim .....	18
2.2.2.5. Babacan İklim.....	19
2.2.2.6. Kapalı İklim .....	19
2.2.3. Okul İklimi.....	20
2.2.3.1. Okul İklimi ve Yönetici Davranışları.....	21
2.2.3.2. Okul İklimi ve Öğretmen Davranışları .....	22
2.2.4. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	23
3. GEREÇ ve YÖNTEM .....	25
3.1. Araştırma Modeli.....	25
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	25
3.3. Veri Toplama Aracı.....	25
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	25
3.3.2. Olumsuz Davranışlar Anketi .....	25
3.3.3. Örgütsel İklim Ölçeği .....	26
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi .....	27
4. BULGULAR.....	28
5. TARTIŞMA .....	45
6. SONUÇ.....	48
7. KAYNAKLAR .....	51
EKLER .....	55
EK-1 .....	55
EK-2 .....	56
EK-3 .....	57
EK-4 .....	59
EK-5 .....	60
EK-6 .....	61
ÖZGEÇMİŞ .....	63

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Mobbingin Neden ve Sonuçları .....	7
---	---



## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 4. 1.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Türüne İlişkin Frekans Dağılımı.....	27
Çizelge 4. 2.	Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	27
Çizelge 4. 3.	Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	27
Çizelge 4. 4.	Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Kıdemlerine İlişkin Frekans Dağılımı.....	28
Çizelge 4. 5.	Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Branş Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	28
Çizelge 4. 6.	Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Spor Yapma Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı.....	28
Çizelge 4.7.	Öğretmenlerin Uygulanan Ölçeklerden Aldıkları Puanlara Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	29
Çizelge 4.8.	Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel İklim İlişkin Algıları Arasındaki Korelasyon (r) Değerleri.....	30
Çizelge 4.9.	Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t Testi ile İlgili Bulgular.....	32
Çizelge 4.10.1.	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları.....	33
Çizelge 4.10.2.	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	34
Çizelge 4.11.	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t -Testi ile İlgili Bulgular.....	35
Çizelge 4.12.1.	Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları.....	36
Çizelge 4.12.2.	Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	37
Çizelge 4.13.1.	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları.....	39
Çizelge 4.13.2.	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	40
Çizelge 4.14.	Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t Testi ile İlgili Bulgular.....	41



## SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

<b>NAQ</b>	:	Negative Acts Questionnaire
<b>ÖİÖ</b>	:	Örgütsel İklim Ölçeği
<b>SPSS</b>	:	Statistical Package Fort the Social Sciences
<b>TDK</b>	:	Türk Dil Kurumu
<b>TBMM:</b>		Türkiye Büyük Millet Meclisi



## ÖZET

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

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

Araştırmanın evrenini 2016 – 2017 eğitim-öğretim yılında Hatay il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 732 beden eğitimi ve spor öğretmeni, 266 görsel sanatlar, 253 müzik öğretmeni; örnekleme ise bu evren içinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 223 beden eğitimi ve spor öğretmeni, 109 görsel sanatlar, 102 müzik öğretmeni olmak üzere toplamda 434 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.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımına bakmak için Kolmogorov-Smirnow testi yapılmıştır. 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, kıdem yılı, branş farklılıkları, spor yapma durumları ve korelasyon sonuçları dikkate alındığında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Fakat öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar Anketi ve Örgütsel İklim Ölçeği puan ortalamaları dikkate alındığında; yaş ve medeni duruma ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

## ABSTRACT

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

In this study, the purpose is to analyze 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.

Study universe consisted of 732 physical education and sports teachers, 266 visual arts teachers and 253 music teachers working in Hatay city and province centers during 2016-2017 academic years; sample of this study consisted total of 434 teachers with 223 physical education and sports teacher, 109 visual arts teachers, 102 music teachers that were selected from study universe with 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) was used in this study.

SPSS 20.0 package program was used for data analysis. Kolmogorov-Smirnov test was applied to check normal distribution of data t-test, one-way variance analysis (One-way ANOVA) and correlation analysis was 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, there are significant differences for gender, seniority, branch, doing sports and correlation results. However, when teachers' Negative Behavior Survey and Organizational Climate Scale average scores are considered, there are no significant difference for age and marital status.

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

# 1. GİRİŞ

İnsan, doğası gereği başarılı olma duygusuna sahiptir. Kişi kendini bir ortamda ifade edebiliyor ve kendini o ortama ait hissedebiliyorsa aynı zamanda bu duyguları toplumsal ve sosyal değerler içerisinde bir bütün olarak kazanabiliyorsa o kişi başarılı olarak nitelendirilebilir. Meslek yaşamında olması gereken aidiyet duygusu, bazen ast-üst ya da meslektaşlar arası gerçekleşen psikolojik baskı nedeniyle yok olabilmektedir.

Mobbing sıradan bir çatışmadan ziyade, sistematik yapılan tacizler, saldırılar, hakaretler ve dışlamalarla devam eden; mobbinge uğrayan kişiyi çaresiz ve etkisiz bırakarak telafi edilmesi güç zararlara sebep olan acımasız bir süreçtir (Tınaz ve ark. 2008). Başka bir ifadeyle mobbing; iftira, küçük düşürme, haksız suçlama, şiddet ve taciz gibi eylemlerle yapılan, çalışanın işten uzaklaşmasını ve işe yabancılaşmasını amaçlayan psikolojik bir şiddettir (Gül ve ark. 2011).

21. yüzyılın en ciddi sorunlarından olan mobbing (psikolojik şiddet) ve yıldırma gibi eylemler özel sektörde ve kamu kurumlarında çok sık karşılaşılan bir olgu haline gelmiştir. Kamudaki okullarda görev yapan öğretmenlerin bu gibi eylemlere maruz kalması kişileri çalıştıkları kuruma karşı meslek hayatından zevk almama ve mutsuzluk gibi negatif davranışlara itmektir. Çalışanlar arasındaki anlaşmazlık, mobbingi oluşturan en önemli nedenlerdendir. Mobbingin devam etmesi ise çalışanlara ve çalışma ortamına zarar veren bir süreçtir.

Mobbingin tarihsel gelişimine bakıldığında, geçmişten beri var olan buna rağmen tanımlamakta geç kalınmış bir kavram olduğu söylenebilir. Fakat günümüzde daha fazla bilinen, araştırılan, toplumsal ve hukuki çalışmaların dahilinde olan bir kavram olduğu söylenebilir.

Örgütlerde belirli bir çalışana karşı, bilerek yapılan ve ahlaka aykırı olan mobbing, kişisel ve kurumsal boyutta tehlike yaratmaktadır. Örgüt içerisinde yaşanan mobbing; stres, kaygı, depresyon, psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar, kazalar, yaralanmalar ve arkadaşlık ilişkilerinin bozulması gibi sorunlara neden olabilmektedir (Davenport ve ark. 2003).

Örgüt iklimi, çalışanların örgütü psiko-sosyal yönden algılarıyla alakalıdır. Örgüt iklimi; örgütteki bireylerin geneli tarafından algılanan, örgüte kimlik kazandıran, örgütteki çalışanların davranışlarını açıklamada önemlidir (Doğan 2009). Okul yöneticilerinin yönetim anlayışları, öğretmenlerin başarılı olmasında ve bu başarının devamlılığı konusunda en önemli etkenlerden biridir. Ayrıca okullarda görev yapan öğretmenlerin kendi aralarında kurdukları ilişkinin ve dayanışmanın örgüt iklimini etkilediği bir gerçektir. Aksi durumda yönetim ya da öğretmenler arasında yaşanan çatışmalar eğitimde kalitenin düşmesine ve okulda aksaklıklara sebep olacaktır.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadığı ast-üst faktörlü sorunlardan dolayı öğretmenlerin meslek hayatında mutsuz oldukları ve örgüte karşı bağlılık düzeyinde bir düşüş yaşadıkları söylenebilir. Eğitime yönelik çalışmaların başında insan kaynağının geliştirilmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Bu aşamada ise eğitim sisteminin en temel iki yapısının okul yöneticisi ve öğretmen olduğu kabul edilmektedir. Buna paralel olarak okullarda eğitimin kalitesi ve özelliği konusunda okul yöneticisinin kilit rolüne, davranışına ve sorumluluğuna vurgu yapılmaya başlanmıştır (Çelik 2001).

Çalışma ve örgütsel ortam bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Çalışan bireylerin hayatlarının önemli bir kısmı çalıştıkları örgüt ve örgütsel faaliyetlere göre şekillenmektedir. Örgütsel yaşamla alakalı etkinliklerin yoğun olması, örgütsel ortamda kaygı ve stres düzeyinin artmasına neden olabilir. Çalışanlarda toplumsal farklılıkların olması, örgüt ortamında rekabetin oluşması, çalışanın kendini kanıtlama isteği, beklentilerin üst seviyelere çıkması çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyerek stresli yaşamalarına sebep olmaktadır. Ortaya çıkan stres ise, çalışanların özel hayatlarındaki problemlerle bir araya gelerek bireysel ve örgütsel anlamda ciddi sorunlar oluşturabilmektedir (Cemaloğlu 2007).

Çalışmanın temel amacı, Hatay il ve ilçe merkezlerinde Milli eğitime bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin okul ortamında maruz kalabilecekleri mobbing ile örgütsel iklim algı düzeylerini ortaya koymak ve elde edilen verilere dayanarak öneriler geliştirmektir.

Yapılan bu çalışma, farklılıkları ve ilişkileri saptamayı amaçlayan farklı bir bakış açısıyla hazırlanarak ileriki çalışmalara ışık tutacağı düşünülen bir çalışma olmayı amaç

edinmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin mobbing düzeyleri ile örgütsel iklimi olumsuz yönde etkileyen değişkenler saptanarak ileride yapılacak olan çalışmalara fayda sağlayabilecek şekilde düzenlenmiştir.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramı

“Mob” sözcüğünden türemiş olan mobbing kavramı, içerisinde her türlü psikolojik şiddeti barındırmakta ve tacizin psikolojik yönünü vurgulamaktadır. Tanımlar arasında ince ayrımlar olsa da hepsinin ortak vurgusu, şiddetin psikolojik yönünü çağrıştırmasıdır.

Sözcük olarak “Mob” İngilizcede, şiddet ve şiddet içeren davranışları uygulamak niyetiyle bir araya gelen kızgın kalabalık olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Advanced Learner’s Dictionary 2007). Mobbing, Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “Mobile Vulgus” sözcüğünden türemiştir (Eser 2009).

Mobbing sözcüğü, Türk Dil Kurumunun güncel sözlüğünde “bezdiri” olarak tanımlanmış ve “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak açıklanmıştır (Tdk 2019).

Mobbing ile yapılan önceki araştırmalar incelendiğinde, Türkiye’de mobbing dışında yaygın olarak kullanılan terimler; “psikolojik terör”, “psikolojik taciz”, “duygusal taciz” veya “işyerinde yıldırma” şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Ciceralli ve Kaya Ciceralli 2015).

Leymann (1996) mobbingi; iş hayatında psikolojik veya fiziksel terör şeklinde tanımlamakta ve çalışan bireye psikolojik olduğu kadar psikomatik yönden de zarar veren, çalışana bir grup ya da bir kişi tarafından sistematik biçimde yapılan düşmanca ve etik olmayan davranış şekli olarak ifade etmektedir.

Einarsen (1999) çalışanın işyerinde sistematik şekilde, saldırgan davranışlara uzun süre maruz kalmasını ve mağdurun bu durumla baş etmekte zorlanıp kendini savunamadığı durumu mobbing olarak tanımlamaktadır.

Yapılan tüm tanımları ortak paydada birleştirmek gerekirse mobbing; hedefteki kişiyi yıldırma, küçük düşürme, aşağılamaya yönelik ve belli bir süreci kapsayan davranışlar bütünü olarak ifade edilebilir.

### 2.1.1. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

İngilizcede mobbing terimi ilk defa 19. yüzyılda yuvalarını müdafaa amacıyla saldırganın etrafında uçan kuşların hareketlerini betimlemek için biyologlarca kullanılmıştır. Kavram 1960’larda ise hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır (Tınaz 2006). Lorenz mobbingi, tek başına ve daha güçlü bir hayvana karşı, daha küçük hayvan grupları tarafından yapılan toplu saldırı şeklinde tanımlamıştır (Lorenz 1991).

Daha sonra, İsveçli doktor Heinemann; sınıf ortamında çocukların oluşturduğu küçük bir gurubun çoğunlukla yalnız olan bir çocuğa yönelik sergiledikleri yıkıcı, zarar verici davranışları tanımlamak için mobbing terimini kullanmıştır. Heinemann, bu davranışlara karşı önlem alınmadığı takdirde mobbinge maruz kalan çocukların intihara kalkışabileceklerini vurgulamıştır (Leymann 1996).

İş hayatındaki mobbing kavramı ise; ilk defa 1984 senesinde Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” isimli çalışmasında çalışanlar arasındaki uzun süreli, düşmanca ve saldırgan davranışların var olduğuna dair saptamalarda bulunmuş ve bu saptamalar sonunda mobbing kavramı bilimsellik kazanmıştır (Çobanoğlu 2005). Bundan sonraki süreçte ise mobbing günlük hayatta sıklıkla karşılaşılan bir olgu haline gelmiş bulunmaktadır (Tanoğlu 2006).

Almanya’da 1992’de Leymann’ın desteğiyle ilk mobbing kliniği açılarak iş yerinde yapılan mobbinge ciddi anlamda dikkat çekilmiştir. 2004 yılında üniversitelerde mobbingi konu alan bir kitap Westhues tarafından yazılmıştır. Westhues, bu kitabında üniversitede görevli öğretim üyeleri arasında mobbingin yaşandığını örnekleriyle ortaya koymuştur (Toker Gökçe 2008).

Türkiye’de işyerlerindeki mobbing 2000’li yılların başından itibaren tartışılmaya başlanmış, ilk başlarda yapılan araştırmalar çoğunlukla kavramsal boyutlarda yapılmıştır. Lakin son yıllarda psikolojik tacizle alakalı kapsamlı araştırma sayısında artış olmasının olumlu bir gelişme olduğu kabul edilmektedir (Palaz ve ark. 2008).

Türkiye’de son yıllarda mobbing kavramı üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Bu konuyla alakalı olarak; Tutar’a (2003), Çobanoğlu’na (2005), Tınaz’a

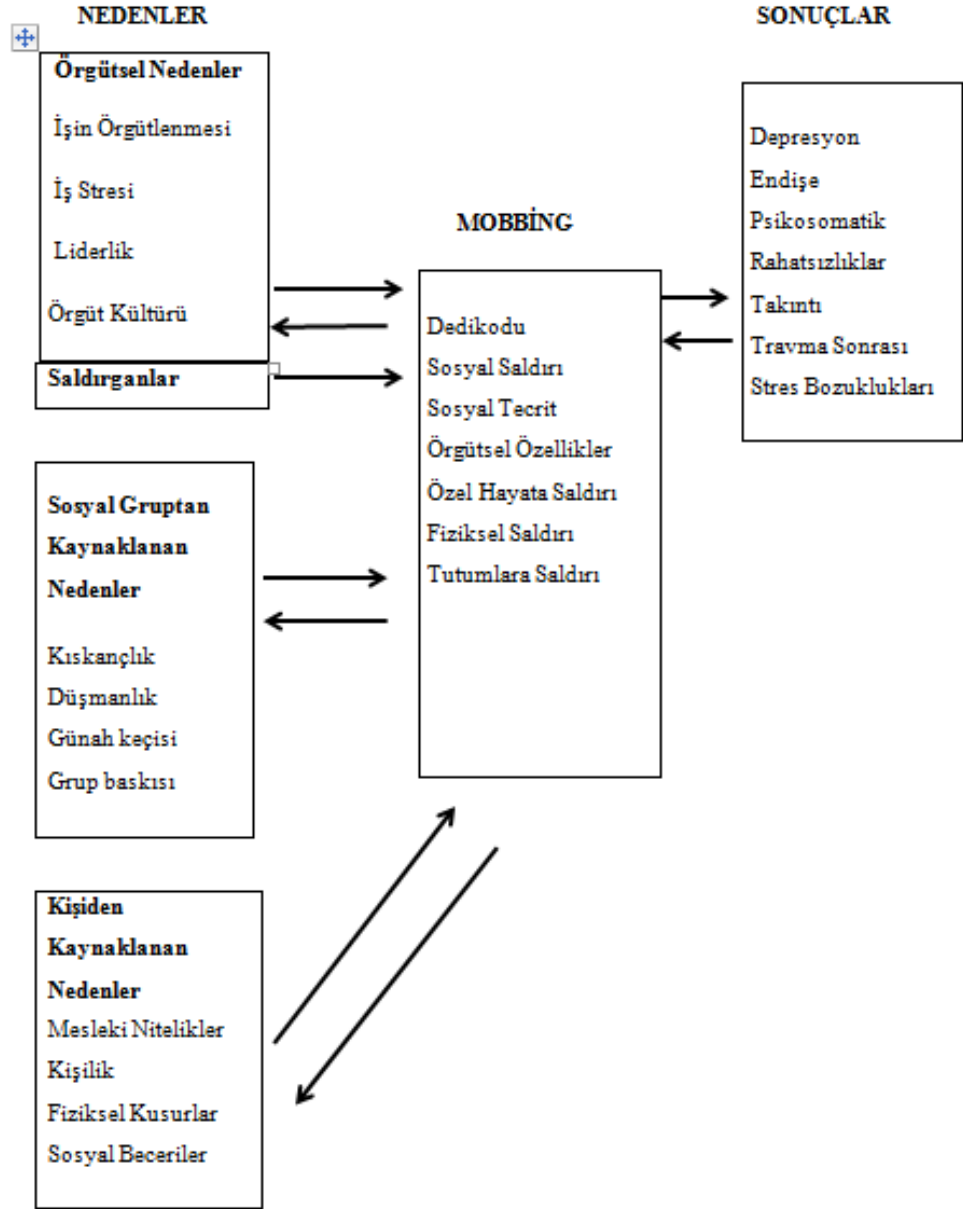


(2006) ait kitaplar yayımlanmıştır. Bilgel, Bayram ve Aytaç (2004) araştırmalarıyla alanyazına katkı sağlamışlardır. Aynı zamanda Türkiye'deki basın ve kitle iletişim araçları sıklıkla mobbing konusunu örnekleriyle gündeme getirmektedir (Kırel 2007).

### **2.1.2. Mobbingin Nedenleri**

Çalışma hayatında mobbingin meydana gelmesinde tek bir neden olmadığı aksine birçok nedenin olduğu söylenbilir (Mercanlıoğlu 2010). Bu nedenler; alışkanlıklar, gelenekler ve inançlar gibi beşeri faktörler olabileceği gibi, örgütte egemen olan kültür, örgütün yapısı ve hiyerarşik dokuyla da alakalı olabilir (Ertürk 2005).

Mobbingin temel nedenlerini kişisel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Kişisel faktörler mağdur ve saldırganın özelliklerini, dışsal faktörler ise örgüt kültürü, örgüt yapısı ve örgüt içi çatışmalar şeklinde de ele alınabilmektedir (Güngör 2008). Bu faktörler birbirlerinden bağımsız olmayan aksine birbirleriyle etkileşim içinde olan faktörlerdir (Doğru 2015).



Şekil 2.1. Mobbingin Neden ve Sonuçları (Zapf 1999, Şerifoğlu 2019)

Örgüt içerisinde mobbingin varlığı birkaç farklı nedene bağlı olabilmektedir. Bazı kuramcılara göre; mobbingin ortaya çıkışı bu faktörlere göre analiz edilebilir. Bu bağlamda bu faktörler; örgütsel düzeyde faktörler, bireysel seviyede faktörler, durumsal faktörler ve sosyal düzeyde faktörler olarak gruplandırılarak araştırılmıştır (Simic 2011).

### 2.1.2.1. Örgütsel Nedenler

Örgüt yapısı, kurum çalışanlarına verilen değer, uygulanan kurallar ve çalışma ortamını daha verimli kılmak için hazırlanan projeler mobbingin var olması açısından önem taşımaktadır. Örgütün koymuş olduğu katı kural ve prosedürler, zorlu çalışma şartları, agresif bir örgüt kültürüne neden olabilmektedir (Altuntaş 2010).

Kurumlardaki kötü yönetim, iletişim eksikliği, zayıf liderlik yapısı, stresli çalışma ortamı, çalışanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, işini kaybetmekten korkma, kendi mevkisini koruma kaygısı, yeni fikirlerin üretilmemesi, devamlı aynı şeylerin tekrar edilmesi gibi davranışlar kurumlardaki psikolojik şiddete yol açabilmektedir (TBMM 2011).

Psikolojik şiddete neden olan ve devamını sağlayan örgütsel nedenler şu şekildedir:

*Kötü yönetim:* Daha çok sonuca odaklı bir yaklaşım, fazlasıyla hiyerarşik bir yapı, örgüt içi iletişimin kanallarının zayıf ve yetersiz çalışması, örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, sürekli günah keçisi arama anlayışı, zayıf liderlik, takım çalışmasının azlığı veya hiç olmaması, eğitim farklılığının göz ardı edilmesi kötü yönetimin nedenlerindedir (Çobanoğlu 2005).

*İş ortamında yoğun stres:* Çalışma ortamının her zaman stresli olması, örgütün her düzeyindeki çalışanları birbirlerine karşı psikolojik şiddet yapmaya itebilir (Çobanoğlu 2005).

*Monotonluk:* Psikolojik şiddet durağan fikirlerin olduğu, yeni fikirlerin olmadığı, devamlı aynı çalışma şeklinin olduğu örgütlerde çalışma ortamında biraz heyecan yaratmak için uygulanabilmektedir (Schuepbach ve Torre 1996).

*Değişim:* Örgüt yapısında yenilenme, örgütün büyümesi ya da küçülmesi, şirket birleşmeleri gibi kararlar doğal kararlardır. Ancak rekabet ortamının olduğu çalışma ortamlarında işlerini kaybetme korkusu ile kişiler mobbing uygulayabilmektedirler (Çobanoğlu 2005).

*Rol Belirsizliği:* Örgüt içerisinde stres unsurlarının bazıları mobbingin ortaya çıkmasına neden olur. Rol belirsizliği en çok görülen unsurdur. Rol belirsizliği kişinin

işiyile alakalı belirsizlik ve sosyal duygusal belirsizlik şeklinde iki grup halinde incelenebilir. Örgütteki çalışanın yapacağı işle alakalı kesin bir tanım yoksa veya çalışma ortamındaki diğer çalışanların kendisini nasıl değerlendirdiğinden emin değilse, etrafındakilere karşı şüpheyle yaklaşacaktır. Bu sebepler örgütte çalışan bireyde duygusal patlamalara neden olabilir (Tosi ve Hamner 2002, aktaran Kirel 2007: 325).

### **2.1.2.2. Bireysel Nedenler**

Mobbingin bireysel nedenleri, mobbing yapanların kendi kişisel nitelikleriyle alakalı olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı yöneticiler idareciliği ulaşılmaz bir güç olarak gördükleri için örgüt çalışanlarını görmezden gelir ve ellerinde bulundurdukları otoriteyi zorba bir yönetim anlayışıyla devam ettirirler. Yöneticiler kimi zaman astlarını bir tehdit olarak görür ve bu nedenle kendilerini güvende hissedemezler. Bu anlayışa sahip yöneticiler, astının popüler olmasından veya daha deneyimli bir çalışanın kendi tahtına oturabileceği düşüncesiyle çalışanlarına mobbing uygularlar (Baykal 2005).

Kariyerlerinde ilerleyebilmek için kendilerine rakip gördükleri çalışanlara karşı mobbing uygulayan kişiler de olabilmektedir. Cinsiyet, etnik kimlik, dil, din ayrımı yapma, namus bekliliği, intikam duygusu, hemşehricilik, kayırmacılık, karşılıklı ilişkilerin zarar görmesi, psikolojik problemler, çirkinlik ya da yakışıklılık, kıskançlık, sadakate zorlama gibi eylemler kişilerin mobbing uygulamasına neden olan unsurlar arasında bulunmaktadır (Gün 2009).

### **2.1.2.3. Sosyal Nedenler**

İnsanlar yaşadıkları toplumun yansımasıdır. Buna bağlı olarak kişiler toplumun normlarını, değer yargılarını ve kültürel özelliklerini gittikleri her yere götürerek yaşatırlar. Kültürün özelliklerinden olan ben merkeziliğe örgüt kültürlerinde de karşılaşılmaktadır. Çoğu zaman yaşam şeklimize bu çerçevede açıklamalar getiririz (Girgin 2007).

Sosyal nedenler bakımından şiddet içeren konulardan bazıları, bir cinsiyetin diğer cinsiyete baskın olması, cinsiyet oranları, yönetici değişikliği, çalışma ortamlarında resmi

ve gayri resmi güç kullanımı, iş garantisinin olması ya da olmaması, aşırı ve sürekli rekabet gibi unsurlar şeklinde sıralanabilir (Yüçetürk 2005).

Bir ülkenin inançları, felsefi yapısı ve kişiye verilen değer o ülkedeki örgütlere de yansır. İnsanı ürün yerine koyan ve değersiz gören toplumlarda psikolojik şiddet daha fazla görülmektedir (Taş 2011).

Kötü alışkanlıklar, eğitimsizlik, yaşanan çevrenin kötü olması gibi ekonomik faktörlere bağlı olarak meydana gelen toplumsal şiddet kaynaklı suçların çok yüksek seviyelere çıkması, kişilerin hayattan beklentilerini azaltmakta ve şiddetin çalışma ortamlarına yansıma sebep olmaktadır. Sık karşılaşılan şiddet kültürü medyanın da etkisi ile çalışma yerlerindeki iş ortamını etkileyerek yıldırma neden olabilir (Çögenli 2010).

### **2.1.3. Mobbingin Yarattığı Sonuçlar**

Mobbing, sonuçları yönünden örgüt içindeki barışı ve düzeni bozan ve buna bağlı olarak hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde olumsuz etki yaratan bir eylemdir. Örgüt içinde uygulanan mobbing genel anlamda çalışanlarda; ruhsal ve fiziksel yıpranmalara neden olmakta, örgütlerde ise; çalışanların performans ve iş verimlerinin düşmesine ayrıca deneyimli çalışanların işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte, örgütteki güven ortamının yok olması, çalışanlar arası uyumsuzluk, iletişim bozuklukları da görülmektedir (Ergun Özler ve Mercan 2009).

#### **2.1.3.1. Birey Açısından Sonuçlar**

Mobbingin olumsuz sonuçlarından en çok etkilenen mağdur bireydir. Sistemik ve kasıtlı şekilde yapılan mobbingin etkileri, birey üzerinde zamanla oluşan, birikmiş zararlar olarak kendini göstermektedir (Tetik 2010).

Tutar (2004)'a göre; maruz kalınan mobbing sonucu bireylerde görülen kişilik bozukluğu ya da psikomatik rahatsızlıklar üç şekilde ortaya çıkmaktadır.

**Birinci tür etkide;** mağdurlar amaç ve değerlerini kaybetmektedirler. İçinde buldukları anla sınırlı bir hayat sürdürerek umut ve amaçlarından uzaklaşmaktadırlar.

Dolayısıyla aşamalarına anlamsızlık ve belirsizlik hakimdir. Mobbinge uğrayan bireyler önceden savundukları ve korudukları örgütsel değerlere tepki göstermeye ve kendilerini savunmaya başlarlar.

**İkinci tür etkide;** mobbinge maruz kalan birey ahlaki kurallara ve örgütsel kültüre karşı duyarsızlaşır. Örgütsel amaç ve davranışlarına yön veren değerleri kaybeder. Mağdur, örgüt içerisinde herhangi bir gelecek beklentisi kalmadığı için örgüt dışında gelecek arayışına yönelir.

**Üçüncü tür etkide;** birey sıkıca bağlı olduğu örgüte karşı değer ve amaçlarını yitirir. Kendini savunacak ve davranışlarını izah edecek ortamı kaybeder ve büyük bir boşluğa düşer. Bu boşluk ve hiçlik duygusuyla hayata tutunmaya çalışır.

### 2.1.3.2. Örgüt Açısından Sonuçlar

Mobbingin örgüt açısından yarattığı zararlar öncelikle ekonomik özelliklerdir. Bunun dışında ağır sosyal sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Örgüt çalışanları çalışma şartlarından memnun değilse, mobbinge uğruyorlarsa, örgüt içerisinde yaşadıkları mobbingi dışarıda anlatma olasılıkları vardır. Örgüt içerisindeki takım ruhu ve ekip çalışmasının zarar görmesi sonucunda, yapılan iş başarısızlıkla sonuçlanacak, örgüt saygınlığını yitirecek ve adına gölge düşecektir (Tınaz 2006: 159).

Mobbinge uğradığı için işten ayrılan çalışanların örgüte diğer ekonomik maliyetleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşe yeni alınan bir kişinin işleri yeni öğrenmesi nedeniyle ve aldığı ücrete oranla daha az çalışması. Bu nedenle de örgüte ekonomik maliyet getirmesi.
- İşe yeni alınan kişinin işi iyi bilmemesinden dolayı meydana gelmesi muhtemel hataların maliyeti arttırması.
- İşten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışanın hemen bulunamaması ve o süreçte oluşan boşluğun üretim kaybına sebep olması.
- İşten ayrılan çalışan sayısının fazla olması durumunda, işe devam eden çalışanlara işi yetiştirebilme amacıyla ödeyecek mesai ücretlerinin artacak olması örgütün maliyetini arttıracak unsurlar arasındadır (Yılmaz ve Halıcı 2010).

### **2.1.3.3. Toplum Açısından Sonuçlar**

Mobbingin çalışanlar ve örgütler yönünden sonuçları doğrudan topluma da yansımaktadır. Bu yansımalarla çoğu zaman birer gider kalemi olarak karşılaşılmaktadır. İngiltere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Sekreterliği, 1996 senesinde iş yaşamında giderek artan stresin topluma maliyetini dört buçuk milyar sterlin olarak açıklamıştır (Rayner ve Hoel 1997). Bunun yanı sıra, mobbinge uğrayan mağdurların yaşadıkları fiziksel veya ruhsal bazı hastalıkların uzun süreli tedavi giderleri ve uzun süredeki iş devamsızlıkları nedeniyle meydana gelen iş kayıpları topluma ciddi bir maliyet olarak yansımaktadır (Hoel ve ark. 2001). 2000 yılında İngiltere’de mobbingin yarattığı maliyetin bir buçuk milyar sterlin olduğu açıklanmıştır (Güngör 2007).

### **2.1.4. Mobbing Çeşitleri**

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin çalışanlar her sektörde mobbing davranışlarına maruz kalabilmektedirler. Örgütteki her çalışan mobbing mağduru olabilmektedir. Çalışma hayatında karşılaşılan mobbing uygulamaları, dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) mobbing olarak iki şekilde görülmektedir (Karşlıoğlu 2011).

#### **2.1.4.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing**

Aralarında ast-üst ilişkisi bulunan çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing çeşidi olarak ifade edilir. Örgütteki üstlerin astlara karşı uyguladığı; yukarıdan aşağıya doğru mobbing veya astların üstlere karşı uyguladığı; aşağıdan yukarıya doğru mobbing olarak tanımlanır (Akman 2014).

##### **2.1.4.1.1. Yukarıdan Aşağıya Mobbing**

Örgütün üst statüsünde görev yapan çalışanların alt pozisyondaki çalışan bireylere uygulamış oldukları mobbing davranışı olarak ifade edilmektedir. Üst pozisyondaki çalışanların sahip oldukları kurumsal güç ve yetkilerini fazlaca kullanarak astlarını ezmek,

astlarını bastırarak ve yıldırarak çalıştıkları kurumdan uzaklaştırmak amacıyla uyguladıkları davranışlardır (Atman 2012).

Yukarıdan aşağıya mobbing, bireylerin maruz kaldıkları en yaygın mobbing çeşididir. Namie (2000) tarafından Amerika'da yapılan bir çalışmada, üst pozisyondaki yöneticilerin yaklaşık % 81'nin astlarına mobbing uyguladığı sonucuna varılmıştır.

#### **2.1.4.1.2. Aşağıdan Yukarıya Mobbing**

Örgütte çalışan astların yöneticilerine karşı uyguladıkları mobbing türüdür. Aşağıdan yukarıya mobbing, iş hayatında çok nadir karşılaşılan bir mobbing türüdür. Yönetici dışarıdan gelmiş ise aynı zamanda çalışanlar da yeni gelen yöneticiyi tanımak için herhangi bir çaba göstermiyorsa, belli bir süre sonra oluşabilir (Becerem ve Mumkule 2012).

Astların üstlerine mobbing uygulama nedenleri arasında; eski yöneticilerine karşı duydukları bağlılık, yeni yöneticiyi kabullenememe, bireysel çatışmalar, yöneticilerini bulunduğu statüye layık görmeme, yöneticilerinin makamına oturma düşüncesi olmaktadır (Güngör 2007: 60).

#### **2.1.4.2. Yatay Mobbing**

Aynı pozisyonda çalışan ve aynı unvana sahip kişilerin birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing çeşidi olarak ifade edilmektedir. Yatay mobbing, yukarıdan aşağıya mobbingden sonra en sık rastlanan mobbing türüdür. Aynı pozisyonda çalışan bireyler arasında olan bu mobbing türü, çıkar çatışması, rekabet duygusu ve kişisel anlaşmazlıklar gibi çeşitli sebeplere dayanmaktadır (Salin 2005).

### **2.2. Örgütsel İklim Kavramı ve Önemi**

Örgüt, belirlenmiş ortak hedefler için bir araya gelen ve birden çok insandan oluşan, kendi aralarında görev, yetki ve sorumluluğu paylaşan ve bir araya gelen bireyleri



yönlendiren ve denetleyen birimlerin olduğu bir yapı olarak ifade tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çalışanların verimli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlayan en önemli unsurlardan biridir (Arslan 2004).

İklim kelimesi sözlük anlamı olarak atmosfer, hava anlamı taşımaktadır. Yunan kökenli olup etimolojik sözlükte eğilim anlamındadır. Bu kelime fiziksel olayların yanı sıra psikolojik anlam da içermektedir (Duvacı 2017). Örgütün psikolojik ortamı örgütsel iklim olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi uzun senelerin ve pek çok faktörün ürünüdür. Bu iklim, örgütteki çalışan bireylerin iş doyumunu aynı zamanda örgütsel verimini de etkilemektedir. Örgüt iklimini etkileyen temel unsurlar; çalışan bireylerin güdülenmesi, yöneticilerin liderlik vasıfları ve örgütsel iletişimidir. Bu üç ana faktörden oluşan çalışma grupları örgütün özellikleri, yönetim ve himaye gibi unsurlar örgüt ikliminin belirleyicisi olan esas güçleri meydana getirmektedir (Can 2005).

Örgütsel iklim kavramının tanımıyla alakalı çeşitli yaklaşımlar vardır.

Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini; bireylerin algıladıkları çevresel özellikler ve kişisel beklentiler şeklinde açıklamışlardır.

Dinçer (1991) bireylerin kurumdaki çalışmaya dair istekleriyle, bu isteklerin ne derecede gerçekleştiğine dair algılarının neticesinde oluşan genel hava şeklinde nitelendirmiştir.

Barutçugil (2004) bireylerin örgütte ne şekilde davranmaları gerektiğine dair algılarının neticesinde oluşan atmosfer olarak tanımlamaktadır.

Silva ve ark. (2004)'nın tanımına göre örgütsel iklim; yöntemler, örgütsel değerler, etkinlikler ve inanışlara dair, örgüt çalışanları üzerinde oluşan müşterek algıdır.

Örgüt iklimi; örgüt kişiliğini meydana getiren, bir örgütü başka bir örgütten değişik kılan, örgütü tasvir eden, örgüte egemen olan, örgüt iç çevresinin azimli, değişmeyen, istikrarlı özelliğe sahip ve örgütte çalışan bireylerin tavırlarına etki eden ve aynı zamanda bu bireylerden etkilenen, somut olan, buna rağmen örgüt içerisindeki bireylerce sezilenip algılanan ve bu özelliklerin tamamını kapsayan psikolojik terimdir (Yüceler 2009).

Örgüt çalışanlarının belirlenen amaçların yerine getirilmesi için işbirliği içinde olmaları ve ortak çaba göstermeleri gereklidir. Örgüt çalışanlarının bireysel olarak etkili olamayacağı bir gerçektir. Bu nedenle bireylerin ortak bir şekilde, grupça hareket etmeleri

sonucunda yerine getirdikleri tüm görevlerin etkisi daha büyük olacaktır (Kılıç Güner 2017).

Zamanla her örgüt kendine ait bir kişilik oluşturmaktadır. Oluşturdukları bu kişilikle çevrelerini ve yeni örgüt çalışanlarını etkilerler. Yapılan iş, kişilikler, örgüt yapısı ve amaçlarının etkileşimiyle “iklim” oluştururlar. Bu sebeple iklim olduğu örgüte özgü olup örgüt içindeki çalışanların davranışlarını etkiler (Dönmez ve Korkmaz 2011).

Örgüt iklimi, 1960’lı yıllardan itibaren endüstri ve örgüt psikolojisi araştırmacıları tarafından ilgi duyulan ve araştırılan en önemli konulardan olmuştur. Konu bir çok sebepten ötürü bu denli önem taşımaktadır. İlki beşeri sebeplerdir; örgüt iklimi çalışan bireylerin ruh sağlığı ile bire bir alakalıdır aynı zamanda örgütteki bireylerin sahip olduğu işle alakalı duygu, hareket ve tavırlarını etkilemektedir. Diğer bir sebep ise konuya işyerleri açısından bakıldığında daha iyi anlaşılmaktadır. Örgüt ikliminin çalışan bireyler için sağlıklı ortam yarattığı şartlarda, işyerinde verim, başarı ve üretkenlik artış göstermektedir. Fakat bunun tersi durumlarda öncelikle örgüt çalışanlarının motivasyonu düşmekte bu nedenle işyeri etkinliği zarar görmektedir (Aksoy 2006).

Örgüt iklimi çalışanların kurum içindeki tavırlarını etkilemektedir. Örgüt iklimi; liderlik üslubu, örgüt şekli gibi örgüt özelliklerinden etkilenen ayrıca çalışanların iş davranışlarına ve işe yönelik tutumlarına tesir eden bir değişkendir (Önen 2008).

Örgütsel hayatın psikolojik ve sosyolojik yönü örgütsel iklimi oluşturan ana faktörlerdir. Örgüt iklimi, bir örgüt ortamında çalışan bireylerin birbirlerini desteklemeleri, iyi arkadaşlık ilişkileri kurmaları, beraber risk almaları ve güdülenmeleri şeklindeki ana etkinliklerin sonucunda belirlenir. Örgütteki iklimi olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörler şu şekildedir:

1. Liderlik veya yöneticilik tarzları
2. Motivasyon biçimleri
3. İletişim yöntemleri
4. Örgüt içi ilişkiler
5. Örgütün yapısal özellikleri

Örgütün farklı özellikleri ele alınarak çeşitli örgüt iklimi tanımlamaları ortaya çıkmıştır. Okullar da birer örgüt olduklarından kendilerine has iklimleri vardır. Öncelikle öğretmen ve öğrencilerin motivasyonu, okulun hedeflerine ulaşmasına kadar birçok konu

okul iklimiyle fazlasıyla alakalıdır. Bu nedenle okuldaki yöneticilerin yerine getirmesi gereken önemli konuların başında okul ikliminin olumlu yönde geliştirilmesi gelmektedir (Güney 2017).

### 2.2.1. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi kavram olarak, örgütlerin birey ve bireyler üzerine tesirinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Örgüt ikliminin konu olarak araştırılması, örgüt çalışanlarının davranışlarının farklı boyutlarıyla genel çerçevede içinde ele alınmasına imkan sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütteki çalışanların davranışlarını betimlemekte ve örgütlerin ne derece etkin olduklarını ve hangi unsurlarda değişiklik yapılması gerektiğini tespit etmekte öncülük etmektedir (Peker 1993).

Taymaz (2009), örgüt iklimini üç temel boyutta ve her boyutu şu şekilde nitelemiştir:

*Bireysel Özellikler:* Okulda çalışanların kişisel hakları, çalışanlara gösterilen değer ve bireyin kanaatkarlığı, itibar, güven hissi, çalışanların bireysel ilişkileri, terfi ve ilerleme imkanları.

*Örgütsel Özellikler:* Örgütteki amaç, hedef, çalışma yöntemi, büyüklük, çalışma şartları, çalışanların görev ve mesuliyetleri, örgüt içi uyumsuzluklar, ödül sistemi, sunulan imkanlar ve örgütün ilerleme şekli.

*Çevresel Özellikler:* Çevrenin istekleri, yapısı, yardımları, çevrenin baskı ve ahengi.

Literatürde farklı yazarlar tarafından tanımlanan örgüt iklimi boyutları ele alındığında ortak kabul edilecek bazı boyutlara rastlanmaktadır. Bunlar birçok çalışmada; ödül yönelimi, güven ortamı, özerklik, iletişim, destek, işbirliği, katılımcılık, yapı şeklinde nitelendirilen ortak boyutlardır (Özsoy 2012).

### 2.2.2. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimi, bir örgütü başka bir örgütten farklı kılan iç özelliklerinin bütünüdür. Bu bağlamda her örgütün diğerlerinden farklı bir iklim yapısına sahip olduğu söylenebilir.

Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi aynı zamanda üretken ve verimli olabilmesi için gerekli koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşulların başında ise sağlıklı bir çalışma ortamı olmalıdır (Çağlayan 2014).

Halpin ve Croft (1963), okul örgütlerini konu alan çalışmalarında iklim türleri; açık, bağımsız, kontrollü, samimi, babacan ve kapalı iklim şeklinde 6 kategoride nitelendirilmiştir.

### **2.2.2.1. Açık İklim**

Örgütteki çalışanların aktif, dinamik, yüksek motivasyon ve iş doyumuna sahip oldukları iklim türünü ifade eder. Örgütteki ilişkiler samimi, sıcak ve dostça duygular içindedir. Çalışanlar arasında zıtlık veya rekabet görülmez, çalışanlar beraberce uyumlu bir şekilde çalışırlar. Bireyler işlerini severek ve ellerinden gelen çabayı göstererek yaparlar. Yöneticiler eleştirilere daima açıktır. Çalışanları yaratıcılık ve kendilerini yenilemeleri konusunda cesaretlendirir ve onları ödüllendirirler. Özgünlük iklimin en önemli özelliğidir ve örgüt içindeki herkes bu özelliği taşımaktadır (Halpin ve Croft 1963).

Okul ortamında ise öğretmenler birbirleriyle çatışmadan, rekabet içine girmeden, uyum içinde çalışırlar. Öğretmenler arkadaşça çalışırlar; buna rağmen çok fazla samimi olma gereksinimi duymazlar. Çalışanların motivasyonları yüksek ve görevlerini severek yerine getirirler. Yönetici, öğretmenlerin işlerini zorlaştırıcı davranışlarda bulunmaz. Yönetici öğretmenlere yönelik eleştirilerde bulunur fakat öz eleştirilere de açıktır. Yönetici öğretmenler için örnek kişi konumundadır. Yönetici kişisel ya da keyfi kurallar ve ilkeler koymaz, gerektiğinde öğretmenlerin de liderlik yapmalarına olanak tanır (Peker 1993).

### **2.2.2.2. Bağımsız İklim**

Bağımsız iklim ve açık iklim esasen aynıdır. Fakat açık iklimin aksine bağımsız iklimde yöneticiyle örgüt çalışanları arasında belirgin bir resmiyetin olması bu iklimleri birbirinden ayıran en belirgin özelliktir (Kaya 2010). Bağımsız iklimde liderlik özellikleri grup üyelerindedir. Yöneticinin çalışanlar üzerindeki kontrolü asgari düzeydedir (Halpin ve Croft 1963).

Bu iklimde, sosyal gereksinim ile sosyal tatmin önemsendir. Öğretmenler arası samimi ilişkiler vardır ve ailevi problemler hususunda birbirlerine yardımcı olurlar. Yönetici, öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak ve idarenin işlerliğini artırmak amacıyla kurallar koymuştur. Konulan bu kurallara grup üyelerinin uyması istenir. Örgütün amaçlarına ulaşması için işbirliği yapılır (Peker 1993).

### **2.2.2.3. Kontrollü İklim**

İklimin en önemli yönü, görevi ifa etmektir. Yönetimdeki kişilerce konulan ilke ve kurallar neredeyse ihlal edilmez. Yöneticiler etkili aynı zamanda emredici konumdadır. Kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar için çok fazla zaman yoktur. Sosyal gereksinimlerin karşılanmasına da önem verilmez. Moralin, açık iklime göre daha düşük olduğu iklim türüdür (Peker 1993). Kişisellikten uzak, daha ziyade başarı odaklıdır (Halpin ve Croft 1963).

Örgüt çalışanları birbirleriyle samimi ve yakın arkadaşlıklar kurmazlar, birbirlerinin sorunlarıyla ilgilenmedikleri gibi birbirlerine yardım konusunda da sorun yaşarlar (Akhun 2000).

### **2.2.2.4. Samimi İklim**

Bu iklim kontrollü olmasına rağmen oldukça kişisel bir iklimdir (Halpin ve Croft 1963). Yönetici, örgütteki hedeflerin gerçekleştirilmesinden ziyade örgüt içinde samimi bir ortamın oluşması için uğraş verir (Çağlayan 2014).

Bu iklim tipinde okul yöneticisi ile öğretmenler arasında belirgin bir arkadaşlık ortamı vardır. Karar sürecine katılım imkanı sağlanır. Gereksiz çalışmalar çok azdır. Çalışanların moral ve iş doyumunun ortalamaya eşit veya çok yakın olduğu söylenebilir. Okul yöneticisi öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı davranışlarda bulunur. Yapılan çalışmalar eleştirilmez (Peker 1993).

Yönetici fazlasıyla anlayışlıdır (Özdemir 2006). Bu iklimde arkadaşlık ve çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanması özellikle önemsenir. Yöneticilerin çalışanlara müdahale ettiği pek görülmez. İklimde yeterlilik konusu üzerinde durulmaz. Örgüt çalışanları yeteneklerini kullanarak çalışma gereksinimi duymazlar (Gültekin 2012).

#### **2.2.2.5. Babacan İklim**

Bu iklimde müdür, öğretmenlerin sosyal gereksinimlerini karşılamak ve aynı zamanda öğretmenleri kontrol etmek ister. Ancak amacında başarılı olamaz (Peker 1993). Yöneticinin, çalışanların kontrolünü sağlamada ve sosyal ihtiyaçlarını temin etme konusunda tıkanıdığı iklim türüdür. Yönetici daha çok otokratik bir tavır içindedir; buna bağlı olarak yönetici ve çalışanlar arasında belirgin bir mesafe vardır. Çalışanlar etkin ve verimli çalışamaz ve hedeflenen seviyede üretkenlik gösteremezler. Bu nedenle farklı gruplara ayrılıp moral bakımından minimum düzeyde oldukları iklimdir (Halpin ve Croft 1963).

Öğretmenlerin birbirleriyle olan arkadaşlıklarını iyi olduğu söylenemez. Bu nedenle öğretmenler görev yaptıkları okuldan ayrılmak istediklerini belirtirler. Yönetici, öğretmenleri kontrol edemediğinden örgütte devamlılık ve istikrar görülmez (Peker 1993). Okul yöneticisi yaptıklarıyla öğretmenlere iyi örnek olamadığından öğretmenlerin motivasyonunu da artıramaz (Şentürk 2010).

#### **2.2.2.6. Kapalı İklim**

Yöneticinin talimat veren bir tutum içinde olduğu, işlerin yapılma şekli konusunda kişisel ilke ve kurallar emrettiği, örgüt çalışanlarını motive etmede yeterli olmadığı iklim türüdür. Çalışanların sosyal ihtiyaçları ve beklentileri önemsenmez. Örgüt çalışanlarında motive, içtenlik, işe dönüklük ve uyum gösterme oldukça azdır. Çalışan bireyler arasında yakın, sıcak ilişkiler ve dostluklar görülmemektedir (Peker 1993).

Okul yöneticisi, çalışanları destekleyici davranışlarda bulunmaz ve onlara karşı esnek değildir. Kontrol edici ve engelleyicidir. Öğretmenler problem yaratan, ilgisiz, anlayışsız ve riyakardır (Çevik 2010). İklimde ilgisizlik yaygındır. Çalışanların bağlı olma, aidiyet ve başarıya ulaşma gibi amaçları yoktur. İşbirliği yoktur. Örgüt yöneticisinin,

çalışan bireylerin sosyal gereksinimlerini temin etme ve iş doyumları konusunda herhangi bir kaygısı yoktur (Gültekin 2012).

### 2.2.3. Okul İklimi

Okul iklimi, okuldaki tüm bireylerin davranışlarına etki etmekte ve okul içindeki ortamla alakalı özelliklere dair bakış açılarını nitelemektedir (Şişman 2012). Okulların kendilerine özgü kişilikleri olmaktadır. Bu kişilik örgütsel iklimdir. Kişilik birey açısından ne demekse iklim de örgüt açısından aynı şey demektir (Karataş 2008).

Hoy ve Miskel (2012), örgüt iklimini 6 boyutta incelemiş ve her boyutta aşağıdaki özellikleri tanımlamışlardır:

***Destekleyici Müdür Davranışı:*** Öğretmenlere karşı esaslı bir alaka gösterilir. Okul yöneticisi öğretmenlerin fikirlerine ve önerilerine açıktır, onları dinler. Öğretmenlere sıklıkla sahici ve yapıcı övgülerde bulunur. Yapıcı tenkitleri vardır.

***Emredici Müdür Davranışı:*** Yöneticinin katı ve sıkı davranışları hakimdir. Yönetici, en ufak ayrıntılara dek öğretmenleri ve okuldaki etkinlikleri her daim ve birebir takip eder.

***Kısıtlayıcı Müdür Davranışı:*** Öğretmenlerin çalışmalarını kolaylaştırmak yerine öğretmenlere sorun çıkaran ve engellemelerde bulunan yönetici davranışını ifade eder. Öğretmenlere sürekli, yoğun görevler, kırtasiye ve resmi işleri yüklemektedir.

***Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı:*** Okuldaki öğretmenler profesyonel yapılan etkileşimlerden yanadırlar. Öğretmenler azimli, saygılı ve birbirlerinin beceri ve yeterliliklerini kabullenirler.

***Samimi öğretmen davranışı:*** Okulda kuvvetli ve samimi sosyal bir yardımlaşma ağı vardır. Öğretmenler birbirlerini yakından tanır, iyi dostluklar vardır ve sıklıkla bir araya gelirler.

***Umursamaz öğretmen davranışı:*** Anlama ve profesyonelce yapılan etkinliklere konsantre olma eksikliğini ifade etmektedir. Öğretmenlerin okuldaki tek hedefi zaman doldurmaktır. Davranışları olumsuzdur ve sürekli çalışma arkadaşlarını eleştirirler.

Olumlu okul iklimini yaratabilmek için okul yöneticileri liderlik özelliklerini kullanarak mesleki ahlak kurallarını önemsemeli, öğretmenlere rehber olarak mesleki yardımda bulunmalı, çalışanları karar aşamasına dahil ederek motive etmeli, okuldaki işleri planlamalı ve ihtiyaç duyulan olanakları sağlamalı, hem öğretmen hem de öğrencilerle işbirliği içinde sağlıklı ve yapıcı ilişkiler oluşturmaları (Taymaz 2009).

### 2.2.3.1. Okul İklimi ve Yönetici Davranışları

İnsanın davranışlarında gelişim ve değişimin sağlandığı yer eğitimidir. Bu bağlamda bu değişimdeki en büyük pay da okullara aittir. Bu nedenle okulların özellikleri konusunda okul yönetiminin önemine dikkat çekilmektedir. Okulların etkin olabilmeleri, planladıkları hedeflere ulaşabilmeleri, eğitim ve öğretim programının yürütülmesinden sorumlu olan müdürlerin etkin olmasıyla yakından alakalıdır. Okullarda olması gereken tüm faaliyetler itinayla programlanmalı ve gelişigüzel bir vaziyette bırakılmamalıdır (Özçiçek 2016).

Okuldaki yöneticilerin çalışanlar üzerindeki etki ve liderlik güçleri düşünülürse yöneticilerin okul iklimini şekillendirmede etkili oldukları söylenebilir. Halpin ve Croft (1963)'a göre okul ikliminde yöneticilerin dört farklı davranışı görülmektedir.

1. *Mesafe*: Yöneticinin kişisel olmayan ve resmi davranışlarını tanımlamaktadır. Yönetici, öğretmenlerle yüz yüze gayri resmi iletişimde bulunmaz. Kuralları, prosedürleri ve ilkeleri kendine rehber edinmiştir.

2. *Verimlilik*: Yöneticinin, alanında ne ölçüde yetkin olduğunu ifade eder. Yönetici fazlasıyla görev odaklı ve yol göstericidir.

3. *Tepki*: Sadece öğretmen davranışlarını yakinen denetlemeyi değil bunun yanında şahsi tecrübelerinden faydalanarak öğretmenleri güdülemeyi ifade eder. Okul ortamında gönüllük esastır. Bu nedenle öğretmenlerden gönülsüz bir şekilde fazladan çalışmalarını istemez. İstekleri görev odaklıdır ve öğretmenler bunların keyfi olmadığını farkındadırlar.

4. *Anlayış*: Öğretmenlere karşı oldukça insani bir tavırla yaklaşan ve öğretmenler için daha fazlasını yapma çabasında olan müdür davranışlarını ifade eder.

Okul müdürlerinin olumlu bir okul iklimi sağlayabilmeleri için örgüt içinde baskı yapmaksızın çözüm odaklı ve yol gösterici bir tavır sergilemeleri çok önemlidir. Okul



müdürlerinin öğretmenler ve öğrencilerle olan ilişkileri okul iklimini ve örgütteki tüm bireyleri etkileyeceğinden müdürlerin tavır ve davranışlarında hassasiyet göstermeleri çok önemlidir. Örgütsel etkisini sağlayarak yönetsel başarıya ulaşmaya çalışan bir yönetici, örgüt içindeki insan ilişkilerini iyi yönetmelidir (Başaran 2004).

### 2.2.3.2. Okul İklimi ve Öğretmen Davranışları

Örgüt ikliminin belirleyicisi olan başlıca etmenlerden biri öğretmen grubunun davranışlarıdır.

Halpin ve Croft (1963), bu grupları dört başlık altında toplamışlardır:

*1.Uyumsuzluk:* Öğretmenlerin örgütte uyum içinde ve iyi çalışmadıklarını ifade eder. Bir konu hakkında ortak paydada birleşemezler, konulara farklı açılardan bakarlar, aralarında uzlaşma sağlayamaz ve tartışırlar. Öğretmenler arasında belirgin şekilde düşünce farklılıkları vardır.

*2.Engellenme:* Öğretmenin gerekli görmediği, kendilerini oyalayan günlük işler, grubun istekleri ile diğer ihtiyaçlar hakkındaki duygularını tanımlar.

*3.Moral:* İş doyumunu yaşayan öğretmenler buna bağlı olarak sosyal ihtiyaçları açısından da doyuma ulaştıklarını hissetmektedirler.

*4.Yakınlık:* Öğretmenler arasında samimi ve iyi ilişkilerin varlığını ifade eder.

Okul ikliminde görülen olumlu gelişmeler, öğretmenler açısından örgütsel bağlılık ve iş doyumunu konularında kayda değer bir artış göstereceğinden öğretmenlerin morallerine de pozitif değer kazandıracaktır (Özçiçek 2016).

Olumlu iklimin hakim olduğu okullarda, öğretmenler işbirliğinin ve grup çalışmalarının uyum içinde yürütüldüğü bir ortamda çalışma olanağı bulurlar. İyi ilişkiler ve sağlıklı iletişim içinde olan öğretmenler; birbirlerine değer verir, birbirlerinin fikirlerine saygı duyar, okuldaki sorunları açıkça konuşur ve bu sorunların çözümü için ortak bir çabaya girerler. Bu davranışlar öğretmenler arasında sınırlı kalmayıp okuldaki tüm bireylerle olan ilişkileri de etkilemektedir. Öğretmenlerle okul yöneticisi arasındaki ilişki de okul ikliminin yönünü etkilemektedir. Öğretmenler ve yönetici arasındaki ilişki ve iletişimin pozitif ve samimi olması, karar alma sürecinde öğretmen ve yöneticinin ortak

hareket etmesi, yöneticinin öğretmeni bazı konularda kısıtlamayıp özgür bırakması okul iklimini olumlu anlamda etkilemektedir (Kılıç 2010).

#### **2.2.4. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Anderson'un (1982), "Okul İklimi ve Örgütsel İklim" ile alakalı yaptığı çalışmasında ulaştığı sonuçlara göre (Topal 2001):

Okul ikliminde fazlasıyla farklılıklardan bahsedilebilir. Dolayısıyla iklimin bilinmesi karmaşık olduğu kadar tarif edilmesi ve ölçülmesi de zordur. Okul iklimi hem öğrencileri hem de öğrenmeyi etkiler. Bunun yanında kişisel anlamda gelişime ve tatmine olanak sağlar. Okullarda var olduğu kabul edilen iklim örgütün her birinde tektir.

Onoye (2004), "Başarılı Bir Şehir Okulunun Örnek Olay İncelemesi: Öğrenci Başarısını Etkileyen İklim, Kültür ve Liderlik Faktörleri" başlıklı çalışmasında, başarı seviyesi yüksek olan okullarda görev yapan okul müdürlerinin rolünü ve okul başarısında etkili olan iklim unsurlarını saptamayı amaçlamıştır. Onoye; örgütleri konu alan çalışmasında başarılı bir örgüt için pozitif bir okul iklimi ve liderlik unsurlarının gerekliliğini tespit etmiştir. Çalışmanın örneklemini, üç sene boyunca hedeflenen başarıyı elde eden güney California'daki bir okul oluşturmuştur. Çalışmada anket, gözlem ve görüşme teknikleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin karar verme aşamalarında yer aldıkları, yöneticilerin liderlik özelliği taşıdıkları ve okuldaki bireylerin beklentilerinin üst seviyede olduğu saptanmıştır.

Koşar (2008), "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmasında, ilköğretimde görevli yöneticilerin yönetimde kullanmış oldukları güç tiplerinin, örgüt kültürüne yansıyan etkilerini saptamak amaçlanmıştır. Çalışmada, yöneticilerin uyguladıkları ödül ve kişilik gücünün yüksek seviyede bir ilişkisi olduğu; uygulanan zorlayıcı, ödül, kişilik ve yasal gücün, örgüt kültürünün başarı kültürüne etkisinin yüksek seviyede ve anlamlı; bürokratik kültüre odaklılığı anlamlı ve orta düzeyde; görev kültürüne odaklılığı anlamlı ve yüksek düzeyde; destek kültürüne odaklılığı ise orta düzeyde ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tajasom ve Ahmad (2011), "Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Okul İklimi: Malezyada'ki Öğretmenlerin Bakış Açısı" başlıklı çalışmalarında; ortaokulda görev yapan

öğretmen ve yöneticilerin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki algıyı incelemişlerdir. Çalışma sonunda elde edilen sonuçlara göre etkileşimsel liderlik yalnızca katılımcı karar verme boyutunu etkilerken; dönüşümsel liderlik okul ikliminin profesyonel ilgi, bağlılık, kaynak yeterliliği ve yenilik boyutları üzerinde bir etki yaratmıştır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul iklimini geliştirmeleri konusunda bir baskı altında oldukları tespit edilmiştir.

Altinkurt ve Yılmaz (2012), “Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmada; ilköğretim okullarında görevli öğretmenler yüksek düzeyde vatandaşlık davranışı göstermekte ve bu öğretmenler, okul yöneticilerinin güç kaynaklarını yüksek düzeyde kullandıkları görüşündeler. Öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarına yönelik görüşleri kıdem ve branşa göre farklılık göstermektedir. Öğretmenler, yöneticilerinin çoğunlukla yasal gücü, ardından uzmanlık gücünü, zorlayıcı gücü, karizmatik gücü en az ise ödül gücünü kullandığını düşünmektedirler. Yöneticilerin güç kaynakları ile öğretmenlerin vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş fakat zorlayıcı güç kaynakları ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri arasında ilişki tespit edilmemiştir.

McCarley (2012), “Okul İklimi ve Dönüşümsel Liderlik” adlı çalışmada; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin, dönüşümsel liderlik etkenlerini hangi düzeyde sergiledikleri ve algılanan okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, 1) Dönüşümsel liderlik 2) Okul iklimi şeklinde iki kısımdan oluşmaktadır. Çalışmanın sonunda; dönüşümsel liderlik ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hiyerarşik doğrusal modelleme, çok faktörlü liderlik ölçeği ve örgütsel iklim tanımlama ölçeği boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akbaba ve Erdoğan (2014), “Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İkliminin Oluşması” başlıklı çalışmada; okul yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, okul atmosferinin çıkış nedeni ve süreci etkileyen sebepleri tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada, yöneticilerin tutum ve davranışlarının okuldaki iklimin oluşmasında baskın olduğu, öğretmenlerin olumlu ve demokratik okul iklimini oluşturmak için çaba gösterdikleri görülmüştür. Okuldaki olumlu iklimin çalışanları güdülediği, öğrenci başarısını da pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Okuldaki iklimin oluşmasında; okul yöneticisi, öğretmen aynı zamanda öğrenci, personel, veli, çevre gibi faktörlerin de etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

## 3. GEREÇ ve YÖNTEM

### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde olup, betimsel bir nitelik arz etmektedir. Tarama modeli, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu olduğu haliyle betimlemeyi amaçlamaktadır (Karasar 2012).

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel iklim algıları; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı, branş ve spor yapma yılı gibi değişkenler açısından belirlenmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2016 - 2017 eğitim öğretim yılı güz yarıyılında Hatay ilinde, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 732 beden eğitimi ve spor, 266 görsel sanatlar, 253 müzik öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 223 beden eğitimi ve spor, 109 görsel sanatlar, 102 müzik öğretmeni olmak üzere toplam 434 öğretmen oluşturmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

**3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:** Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı, branş ve spor yapma yılı yer almaktadır.

**3.3.2. Olumsuz Davranışlar Anketi:** Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin mobbing yaşama düzeylerini (göreve ilişkin ve sosyal ilişkilere yönelik alt boyutunda) belirlemeye yönelik ölçek yer almaktadır. Öğretmenlerin mobbing'in görev ve sosyal ilişkiler boyutları kapsamına giren olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığını ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu'nun (2007) Türkçeye uyarladığı "Olumsuz Davranışlar Anketi" kullanılmıştır. Öğretmenlerin mobbing davranışlarına

maruz kalma sıklığı, “Olumsuz Davranışlar Anketi” kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). Olumsuz Davranış Ölçeği, Her gün (5), Haftada bir (4), Ayda bir (3), Arasına (2), Hiçbir zaman (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’ li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Bunlardan ilk altı (6) maddesi göreve ilişkin mobbing’i, diğer on beş (15) madde ise sosyal ilişkilere yönelik mobbing’i ölçmeye yöneliktir. Çalışmamızda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda ,93 ve görev boyutunda ise ,85 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise ,95 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

**3.3.3. Örgütsel İklim Ölçeği:** Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarını belirlemek için Steve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilmiş ve Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı olmak üzere 6 boyut ve 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dörtlü likert tipindedir. Her soru “Nadiren Olur”, “Bazen Olur”, “Genellikle Olur” ve “Çok Sık Olur” şeklinde 4 düzeyde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı; “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü için ,89, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için ,78; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü için ,73; “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için ,82, “Meslektaşlar Arasında İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için ,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.

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmanın verileri ölçeklerin öğretmenlere 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 (Oneway ANOVA) ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Farklılıkların anlamlılığının test edilmesinde anlamlılık düzeyi ,05 olarak kabul edilmiştir.



## 4. BULGULAR

Bu bölüm; araştırmaya katılan öğretmenlerin Olumsuz Davranışlar Anketi, Örgütsel İklim Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formuna verdikleri cevaplardan elde edilen bilgilerin istatistiksel olarak değerlendirmesini kapsamaktadır.

**Çizelge 4. 1.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Türüne İlişkin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	227	52,3
Erkek	207	47,7
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.1'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 52,3'ünün "kadın", % 47,7'sinin ise "erkek" öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4. 2.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Yaş	N	%
21-30 yaş	98	22,6
31-40 yaş	228	52,5
41 yaş ve üzeri	108	24,9
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.2'ye göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 22,6'sının "21-30 yaş" aralığında, % 52,5'inin "31-40 yaş" aralığında ve % 24,9'unun ise "41 yaş ve üzerinde" olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4. 3.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Medeni durum	N	%
Evli	328	75,5
Bekar	106	24,5
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.3'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 75,5'inin "evli" oldukları, %24,5'inin "bekar" oldukları tespit edilmiştir.

**Çizelge 4. 4.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Kıdemlerine İlişkin Frekans Dağılımı

<b>Kıdem yılı</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1-10 yıl	196	45,2
11-20 yıl	175	40,3
21 yıl ve üzeri	63	14,5
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.4'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 45,2'sinin kıdemi "1-10 yıl" arası, % 40,3'ünün kıdemi "11-20 yıl" arası ve % 14,5'inin ise kıdemi "21 yıl ve üzeri" olarak tespit edilmiştir.

**Çizelge 4. 5.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Branş Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Beden Eğitimi	223	51,4
Görsel Sanatlar	109	25,1
Müzik	102	23,5
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>

Çizelge 4.5'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4'ünün branşının "Beden Eğitimi", % 25,1'inin branşının "Görsel Sanatlar" ve % 23,5'inin branşının ise "Müzik" oldukları tespit edilmiştir.

**Çizelge 4. 6.** Araştırmada Yer Alan Öğretmenlerin Spor Yapma Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

<b>Spor Yapma</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hayır	137	31,6
Evet	297	68,4
<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>100,0</b>



Çizelge 4.6'ya göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 31,6'sının spor yapmadığı, % 68,4'ünün ise spor yaptıkları tespit edilmiştir.

### Birinci Alt Problem

Çalışmanın birinci alt problem cümlesi “*Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları ne düzeydedir?*” şeklindedir.

Öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma ve örgütsel iklim ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 4. 7'de verilmiştir.

**Çizelge 4. 7.** Öğretmenlerin Uygulanan Ölçeklerden Aldıkları Puanlara Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
OLUMSUZ DAVRANIŞLARA MARUZ KALMA	Göreve İlişkin Maruz Kalma	434	1,62	,61
	Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma	434	1,48	,57
ÖRGÜTSEL İKLİM	Destekleyici Müdür Davranışı	434	2,76	,79
	Emredici Müdür Davranışı	434	2,30	,71
	Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	434	2,32	,69
	Samimi Öğretmen Davranışı	434	2,53	,69
	İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	434	2,81	,57
	Umursamaz Öğretmen Davranışı	434	1,96	,68

Çizelge 4. 7'ye göre öğretmenler, olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeğinin en çok *göreve ilişkin* boyutundaki davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir ( $\bar{X} = 1,62$ ).

Öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde; öğretmenlerin, en yüksek algılarının *işbirlikçi öğretmen davranışı* boyutunda olduğu ( $\bar{X} = 2,81$ ), en düşük algılarının ise *umursamaz öğretmen davranışı* boyutunda olduğu görülmüştür ( $\bar{X} = 1,96$ ).

## İkinci Alt Problem

Çalışmanın ikinci alt problem cümlesi “*Öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ile örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklindedir.

**Çizelge 4.8.** 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
Göreve İlişkin	1							
Sosyal İlişkiler	,80**	1						
Destekleyici	-,15**	-,14**	1					
Emredici	,15**	,23**	,05	1				
Kısıtlayıcı	,27**	,24**	-,07	,35**	1			
Samimi	-,13**	-,038	,46**	,17**	,081	1		
İşbirlikçi	-,37**	-,35**	,47**	-,00	-,11*	,55**	1	
Umursamaz	,23**	,22**	-,17**	,16**	,35**	,016	-,16**	1

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

Çizelge 4.8’e bakıldığında öğretmenlerin olumsuz davranışa maruz kalma düzeyleri ile örgütsel iklime ilişkin algıları arasındaki korelasyon (r) değerlerinin -,37 ile ,80 arasında değiştiği görülmektedir (p<,01). Olumsuz davranışa maruz kalma ölçeği alt boyutları ile örgütsel iklim ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde en yüksek ilişkinin öğretmenlerin *Göreve İlişkin Maruz Kalma* ile *Kısıtlayıcı Müdür Davranışı* alt boyutları arasında, en düşük ilişkinin ise *Göreve İlişkin Maruz Kalma* ile *İşbirlikçi Öğretmen Davranışı* arasında olduğu bulunmuştur.

Bu bağlamda Çizelge 4.8’deki bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin olumsuz davranışa maruz kalma ölçeğinin bir alt boyutu olan *Göreve İlişkin Maruz Kalma* ile örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutu olan *Kısıtlayıcı Müdür Davranışı* arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (  $r = ,027$ ;  $p <,01$ ). Buna göre öğretmenlerin *Göreve İlişkin Maruz Kalma* düzeyleri arttıkça *Kısıtlayıcı Müdür Davranışı* algılarının da arttığı söylenebilir. Ayrıca determinasyon katsayısı ( $r^2 = ,07$ ) dikkate alındığında,

öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma düzeylerinin toplam değişkenliğinin % 7'sinin müdürlerin kısıtlayıcı davranış göstermelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin olumsuz davranışa maruz kalma ölçeğinin bir alt boyutu olan *Göreve İlişkin Maruz Kalma* ile örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutu olan *İşbirlikçi Öğretmen Davranışı* arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r = -.37$ ;  $p < .01$ ). Buna göre öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma düzeyleri arttıkça İşbirlikçi Öğretmen Davranışı algılarının da azaldığı söylenebilir. Ayrıca determinasyon katsayısı ( $r^2 = .13$ ) dikkate alındığında, öğretmenlerin İşbirlikçi Öğretmen Davranışının toplam değişkenliğinin % 13'ünün Göreve İlişkin Maruz Kalmasından kaynaklandığını söylenebilir.

### Üçüncü Alt Problem

Çalışmanın üçüncü alt problem cümlesi, ***“Öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algularının bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, branş, spor yapma) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?”*** şeklindedir.

Bu alt problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- ***“Cinsiyetleri bakımından öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?”*** şeklindedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız Örneklem t-testinin sonuçları Çizelge 4.9'da verilmiştir.

**Çizelge 4.9.** Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t Testi ile İlgili Bulgular

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Göreve İlişkin (NAQ)	Kadın	227	1,53	0,53	-3,273	,001**
	Erkek	207	1,72	0,67		
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Kadın	227	1,43	0,52	-2,058	,040*
	Erkek	207	1,54	0,61		
Destekleyici (ÖİÖ)	Kadın	227	2,76	0,78	-,064	,949
	Erkek	207	2,76	0,82		
Emredici (ÖİÖ)	Kadın	227	2,35	0,72	1,603	,110
	Erkek	207	2,24	0,70		
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Kadın	227	2,33	0,72	,304	,761
	Erkek	207	2,31	0,67		
Samimi (ÖİÖ)	Kadın	227	2,63	0,66	2,965	,003**
	Erkek	207	2,43	0,70		
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Kadın	227	2,84	0,55	1,334	,183
	Erkek	207	2,77	0,60		
Umursamaz (ÖİÖ)	Kadın	227	1,85	0,65	-3,567	,000**
	Erkek	207	2,08	0,69		

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

Çizelge 4.9 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. Bu bulgu, öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeyleri açısından erkek öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığını göstermektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel İklim algı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve 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 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Samimi Öğretmen Davranışı algılarının kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülürken Umursamaz Öğretmen Davranışı algılarının erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

- “*Öğretmenlerin yaşları bakımından olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?*” şeklindedir.

Farklı yaş gruplarında olan öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) testinin sonuçları Çizelge 4.10.1 ve Çizelge 4.10.2’de verilmiştir.

**Çizelge 4.10.1.** Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>
Göreve İlişkin (NAQ)	21-30 yaş	98	1,62
	31-40 yaş	228	1,58
	41 yaş ve üzeri	108	1,70
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>1,62</b>
Sosyal İlişkiler (NAQ)	21-30 yaş	98	1,44
	31-40 yaş	228	1,47
	41 yaş ve üzeri	108	1,54
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>1,48</b>
Destekleyici (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	2,73
	31-40 yaş	228	2,75
	41 yaş ve üzeri	108	2,80
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>2,76</b>
Emredici (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	2,43
	31-40 yaş	228	2,28
	41 yaş ve üzeri	108	2,21
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>2,30</b>
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	2,43
	31-40 yaş	228	2,29
	41 yaş ve üzeri	108	2,27
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>2,32</b>
Samimi (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	2,63
	31-40 yaş	228	2,54
	41 yaş ve üzeri	108	2,43
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>2,53</b>
İşbirlikçi (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	2,90
	31-40 yaş	228	2,80
	41 yaş ve üzeri	108	2,74
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>2,81</b>
Umursamaz (ÖİÖ)	21-30 yaş	98	1,89
	31-40 yaş	228	2,01
	41 yaş ve üzeri	108	1,93
	<b>Toplam</b>	<b>434</b>	<b>1,96</b>

**Çizelge 4.10.2.** Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

<b>Alt Boyutlar</b>		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anlamlı Farklar</b>
Göreve İlişkin (NAQ)	Gruplararası	1,141	2	0,57	1,552	0,213	
	Gruplarıçi	158,363	431	0,367			
	Toplam	159,504	433				
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Gruplararası	0,525	2	0,262	0,82	0,441	
	Gruplarıçi	137,848	431	0,32			
	Toplam	138,372	433				
Destekleyici (ÖİÖ)	Gruplararası	0,312	2	0,156	0,247	0,782	
	Gruplarıçi	272,454	431	0,632			
	Toplam	272,766	433				
Emredici (ÖİÖ)	Gruplararası	2,614	2	1,307	2,594	0,076	
	Gruplarıçi	217,221	431	0,504			
	Toplam	219,835	433				
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Gruplararası	1,702	2	0,851	1,77	0,172	
	Gruplarıçi	207,187	431	0,481			
	Toplam	208,89	433				
Samimi (ÖİÖ)	Gruplararası	2,155	2	1,077	2,275	0,104	
	Gruplarıçi	204,129	431	0,474			
	Toplam	206,284	433				
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Gruplararası	1,243	2	0,621	1,908	0,15	
	Gruplarıçi	140,365	431	0,326			
	Toplam	141,607	433				
Umursamaz (ÖİÖ)	Gruplararası	1,086	2	0,543	1,179	0,309	
	Gruplarıçi	198,537	431	0,461			
	Toplam	199,623	433				

Çizelge 4.10.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ( $p > ,05$ ). Başka bir deyişle, farklı yaşlarda olan öğretmenlerin olumsuz davranışa maruz kalma düzeyleri ile örgütsel iklim algıları benzerlik göstermektedir.

- “*Medeni durumları bakımından öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?*” şeklindedir.

Evli ve bekar öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız Örneklem t-testinin sonuçları Çizelge 4.11’de verilmiştir.

**Çizelge 4.11.** Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t -Testi ile İlgili Bulgular

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Göreve İlişkin (NAQ)	Evli	328	1,5971	0,61191	,177	,603
	Bekar	106	1,6887	0,58873		
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Evli	328	1,4705	0,57724	,558	,459
	Bekar	106	1,5075	0,52828		
Destekleyici (ÖİÖ)	Evli	328	2,7744	0,79626	,466	,836
	Bekar	106	2,7096	0,7874		
Emredici (ÖİÖ)	Evli	328	2,2692	0,71457	,118	,960
	Bekar	106	2,3935	0,70119		
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Evli	328	2,3183	0,701	,936	,684
	Bekar	106	2,3245	0,6775		
Samimi (ÖİÖ)	Evli	328	2,5057	0,69365	,153	,702
	Bekar	106	2,6159	0,67594		
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Evli	328	2,8132	0,56373	,699	,291
	Bekar	106	2,7884	0,59875		
Umursamaz (ÖİÖ)	Evli	328	1,9779	0,68743	,391	,680
	Bekar	106	1,9127	0,65287		

Çizelge 4.11 incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumlarına göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin ve Örgütsel İklim algılarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t- testi uygulanmıştır. Ölçeklerden alınan puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin ve Örgütsel İklim algılarının medeni durumlarına göre değişmediğini göstermektedir.

- “*Öğretmenlerin kıdem yılları bakımından Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?*” şeklindedir.



Farklı kıdem yıllarında olan öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) testinin sonuçları Çizelge 4.12.1 ve Çizelge 4.12.2’de verilmiştir.

**Çizelge 4.12.1.** Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$
Göreve İlişkin (NAQ)	1-10 yıl	196	1,57
	11-20 yıl	175	1,63
	21 yıl ve üzeri	63	1,74
	<b>Toplam</b>	434	1,62
Sosyal İlişkiler (NAQ)	1-10 yıl	196	1,44
	11-20 yıl	175	1,47
	21 yıl ve üzeri	63	1,63
	<b>Toplam</b>	434	1,48
Destekleyici (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	2,71
	11-20 yıl	175	2,76
	21 yıl ve üzeri	63	2,90
	<b>Toplam</b>	434	2,76
Emredici (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	2,29
	11-20 yıl	175	2,33
	21 yıl ve üzeri	63	2,25
	<b>Toplam</b>	434	2,30
Kısıtlayıcı (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	2,38
	11-20 yıl	175	2,28
	21 yıl ve üzeri	63	2,23
	<b>Toplam</b>	434	2,32
Samimi (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	2,60
	11-20 yıl	175	2,47
	21 yıl ve üzeri	63	2,51
	<b>Toplam</b>	434	2,53
İşbirlikçi (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	2,87
	11-20 yıl	175	2,78
	21 yıl ve üzeri	63	2,71
	<b>Toplam</b>	434	2,81
Umursamaz (ÖiÖ)	1-10 yıl	196	1,90
	11-20 yıl	175	2,10
	21 yıl ve üzeri	63	1,79
	<b>Toplam</b>	434	1,96

I: 1-10 yıl; II: 11-20 yıl; III: 21 yıl ve üzeri

**Çizelge 4.12.2.** Öğretmenlerin Kıdem Yıllarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

<b>Alt Boyutlar</b>		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anamlı Farklar</b>
Göreve İlişkin (NAQ)	Gruplararası	1,359	2	,680	1,852	,158	
	Gruplariçi	158,145	431	,367			
	Toplam	159,504	433				
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Gruplararası	1,732	2	,866	2,731	,066	
	Gruplariçi	136,641	431	,317			
	Toplam	138,372	433				
Destekleyici (ÖİÖ)	Gruplararası	1,594	2	,797	1,267	,283	
	Gruplariçi	271,171	431	,629			
	Toplam	272,766	433				
Emredici (ÖİÖ)	Gruplararası	,301	2	,151	,296	,744	
	Gruplariçi	219,534	431	,509			
	Toplam	219,835	433				
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Gruplararası	1,607	2	,804	1,671	,189	
	Gruplariçi	207,282	431	,481			
	Toplam	208,890	433				
Samimi (ÖİÖ)	Gruplararası	1,725	2	,862	1,817	,164	
	Gruplariçi	204,559	431	,475			
	Toplam	206,284	433				
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Gruplararası	1,485	2	,743	2,284	,103	
	Gruplariçi	140,122	431	,325			
	Toplam	141,607	433				
Umursamaz (ÖİÖ)	Gruplararası	5,903	2	2,951	6,567	,002**	I-II II-III
	Gruplariçi	193,720	431	,449			
	Toplam	199,623	433				

\* p<,05, \*\*p<,01

I: 1-10 yıl; II: 11-20 yıl; III: 21 yıl ve üzeri

Çizelge 4.12.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının öğretmenlerin kıdem

yıllarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçların sadece Örgütsel İklim Ölçeğinin Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < ,01$ ) bulunmuştur. Yapılan post-hoc ikili karşılaştırma testi sonucunda, öğretmenlerin umursamaz davranışlarının; kıdem yılları “1-10 yıl” ve “21 yıl ve üzeri” olan öğretmenler ile kıdem yılları “11-20 yıl” olan öğretmenler arasında kıdem yılları “11-20 yıl” olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur.

- ***Öğretmenlerin branşları bakımından Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?”*** şeklindedir.

Farklı branş öğretmenlerinin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Oneway ANOVA) testinin sonuçları Çizelge 4.13.1 ve Çizelge 4.13.2’de verilmiştir.

**Çizelge 4.13.1.** Öğretmenlerin Branşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamaları

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>
Göreve İlişkin (NAQ)	Beden Eğitimi	223	1,65
	Görsel Sanatlar	109	1,61
	Müzik	102	1,57
	<b>Toplam</b>	434	1,62
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Beden Eğitimi	223	1,48
	Görsel Sanatlar	109	1,49
	Müzik	102	1,45
	<b>Toplam</b>	434	1,48
Destekleyici (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	2,68
	Görsel Sanatlar	109	2,92
	Müzik	102	2,75
	<b>Toplam</b>	434	2,76
Emredici (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	2,32
	Görsel Sanatlar	109	2,28
	Müzik	102	2,27
	<b>Toplam</b>	434	2,30
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	2,37
	Görsel Sanatlar	109	2,34
	Müzik	102	2,20
	<b>Toplam</b>	434	2,32
Samimi (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	2,53
	Görsel Sanatlar	109	2,59
	Müzik	102	2,47
	<b>Toplam</b>	434	2,53
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	2,85
	Görsel Sanatlar	109	2,74
	Müzik	102	2,79
	<b>Toplam</b>	434	2,81
Umursamaz (ÖİÖ)	Beden Eğitimi	223	1,98
	Görsel Sanatlar	109	1,97
	Müzik	102	1,92
	<b>Toplam</b>	434	1,96

I: Beden Eğitimi; II: Görsel Sanatlar; III: Müzik

**Çizelge 4.13.2.** Öğretmenlerin Branşlarına Göre Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

<b>Alt Boyutlar</b>		<b>Kareler Toplamı</b>	<b>Sd</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Anamlı Farklar</b>
Göreve İlişkin (NAQ)	Gruplararası	0,394	2	0,197	0,534	0,587	
	Gruplariçi	159,11	431	0,369			
	Toplam	159,504	433				
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Gruplararası	0,1	2	0,05	0,156	0,856	
	Gruplariçi	138,272	431	0,321			
	Toplam	138,372	433				
Destekleyici (ÖİÖ)	Gruplararası	4,222	2	2,111	3,388	0,035*	I-II II-III
	Gruplariçi	268,544	431	0,623			
	Toplam	272,766	433				
Emredici (ÖİÖ)	Gruplararası	0,205	2	0,102	0,201	0,818	
	Gruplariçi	219,631	431	0,51			
	Toplam	219,835	433				
Kısıtlayıcı (ÖİÖ)	Gruplararası	1,907	2	0,954	1,985	0,139	
	Gruplariçi	206,983	431	0,48			
	Toplam	208,89	433				
Samimi (ÖİÖ)	Gruplararası	0,765	2	0,383	0,802	0,449	
	Gruplariçi	205,519	431	0,477			
	Toplam	206,284	433				
İşbirlikçi (ÖİÖ)	Gruplararası	0,958	2	0,479	1,467	0,232	
	Gruplariçi	140,65	431	0,326			
	Toplam	141,607	433				
Umursamaz (ÖİÖ)	Gruplararası	0,254	2	0,127	0,274	0,76	
	Gruplariçi	199,369	431	0,463			
	Toplam	199,623	433				

\* p<,05, \*\*p<,01

I: Beden Eğitimi; II: Görsel Sanatlar; III: Müzik

Çizelge 4.13.2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçların sadece Örgütsel İklim Ölçeğinin Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < ,05$ ) bulunmuştur. Yapılan post-hoc ikili karşılaştırma testi sonucunda, müdürlerini destekleyici olarak gören öğretmenlerin algılarında; branşları “Beden Eğitimi” ve “Müzik” olan öğretmenler ile branşı “Görsel Sanatlar” olan öğretmenler arasında branşı “Görsel Sanatlar” olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur.

- ***Öğretmenlerin spor yapma durumları ile Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?”*** şeklindedir.

Spor yapan ve yapmayan öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri ve örgütsel iklime ilişkin alguları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız Örneklem t-testinin sonuçları Çizelge 4.14’de verilmiştir.

**Çizelge 4.14.** Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği Puan Ortalamaları, Standart Sapma Değerleri ve t Testi ile İlgili Bulgular

Alt Boyutlar	Spor Yapma	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Göreve İlişkin (NAQ)	Hayır	137	1,5170	,55619	-2,400	,017*
	Evet	297	1,6667	,62421		
Sosyal İlişkiler (NAQ)	Hayır	137	1,4005	,51939	-1,986	,048*
	Evet	297	1,5160	,58249		
Destekleyici (ÖiÖ)	Hayır	137	2,7989	,79561	,718	,473
	Evet	297	2,7400	,79346		
Emredici (ÖiÖ)	Hayır	137	2,1637	,71440	-2,717	,007*
	Evet	297	2,3622	,70407		
Kısıtlayıcı (ÖiÖ)	Hayır	137	2,2161	,72358	-2,122	,034*
	Evet	297	2,3677	,67666		
Samimi (ÖiÖ)	Hayır	137	2,4661	,77325	-1,364	,173
	Evet	297	2,5633	,64745		
İşbirlikçi (ÖiÖ)	Hayır	137	2,7696	,63066	-,929	,353
	Evet	297	2,8244	,54287		
Umursamaz (ÖiÖ)	Hayır	137	1,9599	0,69480	-,044	,965
	Evet	297	1,9630	0,67		

Çizelge 4.14 incelendiğinde öğretmenlerin spor yapma durumları ile Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark, öğretmenlerin spor yapma durumu açısından  $p < ,05$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeylerinin spor yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel İklim algı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve ölçeğin sadece Emredici ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki farkın öğretmenlerin spor yapma durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Emredici ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışı algılarının spor yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

## 5. TARTIŞMA

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing ve örgütsel iklim algıları incelendiğinde, elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır. Elde edilen istatistiki verilere bakıldığında ise;

Cinsiyet değişkeni açısından Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki fark,  $p < ,01$  ve  $p < ,05$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeyleri açısından erkek öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Nitekim Alkan (2011)'ın Beden eğitimi öğretmenlerine, Cemaloğlu (2007)'nin ise farklı branşlardaki öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda erkek öğretmenlerin bayanlara göre mobbing algılarının daha fazla olduğu bulgulamışlardır. İlgili literatür incelendiğinde araştırma bulgularımızla paralellik arz eden sonuçlara rastlanmıştır. Chappell ve Di Martino'nun (1999) yapmış oldukları çalışma sonucunda, cinsiyetin mobbing için önemli bir risk faktörü olduğunu ve bu anlamda kadınların büyük risk taşıdığını belirtmişlerdir. Salin (2001) Finlandiya'da mobbinge maruz kalan bayanların erkeklerden daha fazla olduğunu belirtmiştir. Gülle (2013), Cemaloğlu ve Ertürk (2007) öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha çok mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Di Pasquale (2002), cinsiyetin mobbing riskini arttırdığını ve kadınların erkeklere göre mobbinge maruz kalma risklerinin % 75 daha fazla olduğunu belirtmiştir. Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın sonuçlarına göre kadınların, erkeklere oranla daha fazla mobbinge karşı karşıya kaldığı, yine aynı araştırmaya göre ülkeler baz alındığında İrlanda, Finlandiya ve Lüksemburg'da kadınların diğer ülkelerdeki kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirtilmiştir (Thirion ve ark. 2005).

Öğretmenlerin Örgütsel İklim algılarının düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t testi uygulanmış ve 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 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.

Mathieu ve Zajac, 20 yıl önceye dayanan bu açıklamanın yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini iddia etmişlerdir. Meta analiz bulgularına dayanarak, yazarlar, cinsiyet ve bağlılık arasında tutarlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır (Çırpan 1999: 60). Dağlı (1996) ile Gedikoğlu ve Tahaoğlu'nun (2010) öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmada örgütsel iklim samimiyet alt boyutu açısından anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışmamızla ters orantılı olduğu görülmektedir.

Branş değişkeni açısından Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçların sadece Örgütsel İklim Ölçeğinin Destekleyici Müdür Davranışı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Müdürlerini destekleyici olarak gören öğretmenlerin algılarında; branşları “Beden Eğitimi” ve “Müzik” olan öğretmenler ile branşı “Görsel Sanatlar” olan öğretmenler arasında branşı “Görsel Sanatlar” olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara bakıldığında farklı yeteneklerdeki branş öğretmenlerine ilişkin yapılan nadir çalışmalardan biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaş değişkeni açısından araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mobbing ve örgütsel iklim algılarının yaşlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırmayı destekleyen şekilde Koç ve Bulut (2009), Mammadov (2010) da öğretmenlerin mobbing algılarında yaşın etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın aksine, Leymann (1993) farklı mesleklerde çalışan bireylere yönelik yapmış olduğu araştırmada, 21 -30 ve 31 – 40 yaş aralığında bulunan bireylerin duygusal şiddete maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çam (2013)'ın öğretmen ve yöneticilere yönelik yapmış olduğu çalışmada 25-34 yaş grubundaki bireylerin, 35-43 yaş grubundaki bireylere göre psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Medeni durumlarına göre öğretmenlerin olumsuz davranışlara maruz kalma seviyeleri ve örgütsel iklim algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın aksine Erdoğan (2012) yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan bekar öğretmenlerin psikoşiddet algılarının evli olan öğretmenlerin psikoşiddet

algılarına göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Gülle (2013)'nin yaptığı araştırmada öğretmenlerin yıldırma algılama düzeylerinin medeni durum faktörü açısından önemli fark olmadığı görülmüştür. Atar (2017)'ın sınıf öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin psikolojik şiddet algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların araştırmamızı desteklediği söylenebilir.

Öğretmenlerin spor yapma durumları açısından elde edilen bulgu, Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeylerinin spor yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Çakır (2019) hakemlere yönelik yapmış olduğu araştırmada, hakemlik mesleğine yeni başlayan ve dolayısıyla tecrübesi daha az olan hakemlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Mesleki kıdem yılı açısından Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarına göre öğretmenlerin umursamaz davranışlarının; kıdem yılları "1-10 yıl" ve "21 yıl ve üzeri" olan öğretmenler ile kıdem yılları "11-20 yıl" olan öğretmenler arasında kıdem yılları "11-20 yıl" olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Shore ve ark. (1995) yaptıkları araştırmada, örgüt çalışanlarının kıdem yılının artmasına paralel olarak örgüte olan bağlılıklarının arttığını ve mesleki kıdem yılı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Kuşseven (2016) yaptığı araştırmada, katılımcıların 21 ve üstü yıl çalışma süresine sahip olanların mobbinge daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın aksine Gülle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada mesleki kıdem yılının yıldırma maruz kalmada önemli bir faktör olmadığını saptamıştır.

## 6. SONUÇ

- Öğretmenler, en çok *göreve ilişkin* davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin, örgüt içinde en çok *işbirlikçi öğretmen davranışı* sergilediklerini, en az ise *umursamaz öğretmen davranışı* sergiledikleri görülmüştür.
- Öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma düzeyleri artıkça Kısıtlayıcı Müdür Davranışı algılarının da arttığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma düzeylerinin toplam değişkenliğinin % 7' sinin müdürlerin kısıtlayıcı davranış göstermelerinden kaynaklandığını söylenebilir.
- Öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma düzeyleri artıkça İşbirlikçi Öğretmen Davranışı algılarının da azaldığı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin İşbirlikçi Öğretmen Davranışının toplam değişkenliğinin % 13' ünün Göreve İlişkin Maruz Kalmasından kaynaklandığını söylenebilir.
- Öğretmenlerin Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeyleri açısından erkek öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin Samimi Öğretmen Davranışı algılarının kadın öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğunu görülürken Umursamaz Öğretmen Davranışı algılarının erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.
- Farklı yaşlarda olan öğretmenlerin olumsuz davranışa maruz kalma düzeyleri ile örgütsel iklim algıları benzerlik göstermektedir.
- Öğretmenlerin Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma düzeylerinin ve Örgütsel İklim algılarının medeni durumlarına göre değişmediği söylenebilir.
- Öğretmenlerin umursamaz davranışlarının; kıdem yılları “1-10 yıl” ve “21 yıl ve üzeri” olan öğretmenler ile kıdem yılları “11-20 yıl” olan öğretmenler arasında kıdem yılları “11-20 yıl” olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark bulunmuştur. Başka bir deyişle kıdem yılları “11-20 yıl” olan öğretmenlerin umursamaz davranış algılarının diğer kıdem yıllarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Görsel Sanatlar öğretmenleri okul müdürlerini, branşı Beden Eğitimi ve Müzik olan öğretmenlere göre daha destekleyici olarak algılamaktadırlar.

- Göreve İlişkin Maruz Kalma ve Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma düzeylerinin spor yapan öğretmenlerde spor yapmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, öğretmenlerin Emredici ve Kısıtlayıcı Müdür Davranışı algılarının spor yapan öğretmenlerin lehine anlamlı derecede yüksek olduğu söylenebilir.

## ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda:

Okullarda yaşanmış veya yaşanması muhtemel olan mobbingi (psikolojik şiddet) engellemek için her okulda belli dönemlerde eğitimler verilerek oluşabilecek problemler engellenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında düzenli iletişimi sağlamaya yönelik çalışmalar yapılabilir. Böylece çalışanlar arası anlaşmazlıkların önüne geçilebilir.

Öğretmenlere çalışmalarını gerekenden fazla iş verilmeyerek daha verimli çalışmalarını sağlanabilir.

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde ve yapılan ödüllendirmelerde adil davranılarak oluşabilecek herhangi bir olumsuz algı önlenir.

Okul yöneticilerinin mobbingi yasal olmayan ve ahlak dışı bir davranış olarak kabul etmesi ve bu davranışların caydırıcı cezalarla önlenmesi sağlanabilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda:

Bu çalışmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing ve örgütsel iklime yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. İleriki süreçlerde üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin de mobbing ve örgütsel iklim algılarının incelendiği benzer bir araştırma yapılabilir.

Mobbing ve örgütsel iklim algı çalışmasının bölgelere ve illere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik araştırma yapılabilir. Kültürel farklılıklardan dolayı mobbing ve örgütsel algıları öğretmenlere göre farklılık gösterebilir.

Öğretmenlerin mobbing düzeylerini azaltmak için; mobbingin sebebi olan değişkenleri araştıran çalışmalar yapılabilir.

Özellikle mobbingin sebebini daha net açıklayabilmek açısından nitel araştırmaların yapılması önerilebilir.



## 7. KAYNAKLAR

1. **Akbaba A, Erdoğan H.** Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İkliminin Oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2014**,s.2(5): 211-227.
2. **Akhun K.** Yönetimin Davranışsal Boyutu Açısından Örgüt İklimi (1. Lig Futbol Kulüpleri Örneği). Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, **2000**.
3. **Akman G.** Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **2014**.
4. **Aksoy H.** Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2006**.
5. **Alkan E.** Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, **2011**.
6. **Altınkurt Y, Yılmaz K.** Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, **2012**, s.12(3): 1833-1852.
7. **Altuntaş C.** Çalışan Destek Programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2010**, s. 12(1): 57-75.
8. **Arslan NT.** ‘Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak’ Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2004**, s.9(1): 203-228.
9. **Atar B.** Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya **2017**.
10. **Atman Ü.** İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*,**2012**, s. 3: 157-174.
11. **Barutçugil İ.** *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti., İstanbul, **2004**, s. 216.
12. **Başaran İE.** *Yönetimde İnsan İlişkileri*.3. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, **2004**, s. 262-271.
13. **Baykal AN.** *Yutucu Rekabet – Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze*. 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, **2005**.
14. **Beceren E, Mumkule A.** *Duygularım Zorba ve Ben*. 1. Baskı, Postiga Yayınları, İstanbul, **2012**, s.19.
15. **Cambridge Advanced Learner’s Dictionary.** Cambridge University Press, **2007**, s. 812.
16. **Can H.** *Organizasyon ve Yönetim*. 7. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, **2005**, s. 283-284.
17. **Cemaloğlu N.** Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*,**2007**, (42), 111-126.
18. **Cemaloğlu N, Ertürk A.** Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **2007**, s. 5(2): 345-362.
19. **Chappell D, Di Martino V.** Violence at Work. *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, **1999**, s. 6(1): 132-153.
20. **Cemaloğlu N.** Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, H. U. Journal of Education*, **2007**, s. 33: 77-87.
21. **Cicerali EE, Kaya Cicerali L.** *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing İşyerinde Psikolojik Yıldırma*. 1. Basım. Gece Kitaplığı Yayınları, Ankara, **2015**, s. 10.
22. **Çağlayan E.** Okul Binaları ve Örgüt İklimi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, **2014**.
23. **Çakır Ö.** Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırılması. Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, **2019**.
24. **Çam A.** Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2013**.
25. **Çelik V.** Geleceğin Okul Liderleri. 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, Ankara: Başkent Öğretmen Evi, **2001**, s. 407-411
26. **Çevik N.** İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim ile İş Doymu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2010**.
27. **Çırpan H.** Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **1999**.

28. **Çobanoğlu Ş.** *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. 1. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul, **2005**, s. 28.
29. **Çögenli MZ.** Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Mazuriyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, **2010**.
30. **Dağlı A.** İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi (Adana ve Gaziantep İlleri Örneği). Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **1996**.
31. **Davenport N, Schwartz RD, Elliot GP.** *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. Çeviri: Osman Cem ÖnerToy, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, **2003**, s. 67.
32. **Di Pasquale V.** Study Examines 'Mobbing' at the Workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **2002**, Erişim: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace> Erişim tarihi: 10.06.2019.
33. **Dinçer Ö.** *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. 7. Baskı, Beta Basım, İstanbul, **2004**, s. 339.
34. **Doğan Ç.** Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2009**.
35. **Doğru M.** Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adaletsizliğin Çalışanların Stres ve Performansına Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek. Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, **2015**.
36. **Dönmez B, Korkmaz M.** Örgüt Kültürü-Örgütsel İklim ve Etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, **2011**, Ekim-Kasım-Aralık Sayısı, s. 2(1): 169-186.
37. **Duvacı T.** Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt İkliminin Çalışanların Yenilikçi Davranışı Üzerine Etkileri: Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2017**.
38. **Einarsen S, Raknes BI.** Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, **1997**, s. 12(3): 247.
39. **Einarsen S.** The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, **1999**, s. 20 (1/2): 16-27.
40. **Erdoğan Ö.** İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu, **2012**.
41. **Ergun Özler D, Mercan N.** *Mobbing – Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Mobbing Psikolojik Terör*. 1. Basım. Detay Yayıncılık, İstanbul, **2009**, s.109.
42. **Ertürk A.** Öğretmen ve Okul Yöneticilerin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2005**.
43. **Eser O.** Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. *Türk Edebiyatı Aylık Fikir ve Sanat Dergisi*, **2009**, s. 430: 71-73.
44. **Gedikoğlu T, Tahaoğlu F.** İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, **2010**, s. 40(186): 38-55.
45. **Girgin B.** Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, **2007**.
46. **Gül H, İnce M, Özcan N.** The Relationship Between Workplace Mobbing and Burnout Among Academics at a Turkish University. *Research Journal of International Studies*, **2011**, 18, s.118-134.
47. **Gülle M.** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, **2013**.
48. **Gültekin C.** Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Okul İklimi Üzerine Etkisi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2012**.
49. **Gün H.** *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. 1. Baskı, Lazer Yayınları, Ankara, **2009**, s. 122.
50. **Güney S.** *Örgütsel Davranış*. 4. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, **2017**, s. 192.
51. **Güngör M.** Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2007**.
52. **Güngör M.** *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. 1. Baskı, Derin Yayınları, İstanbul, **2008**, s. 5-16.
53. **Halpin AW, Croft DB.** The Organizational Climate of Schools. *Administrator's Notebook*, **1963**, s.11(7): 1-22.
54. **Hoel H, Sparks K, Cooper CL.** *The Cost of Violence/Stress-Free Working Environment*. Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO). Geneva, **2001**, s. 1-81.

55. **Hoy KW, Miskel GC.** *Educational Administration*. Çeviri: Selahattin Turan, 7. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, **2012**, s. 410.
56. **Karasar N.** *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 24. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, **2012**, s. 58.
57. **Karataş S.** Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi (İstanbul Fatih ve Eminönü İlçeleri Örneği). Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2008**.
58. **Karshoğlu G.** İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **2011**.
59. **Kaya A.** Kız Teknik ve Meslek Liselerindeki Yöneticilerin, Yöneticilik Becerileri ile Okul İklimi Arasındaki İlişki (Kız Teknik ve Meslek Liseleri Örneği). Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2010**.
60. **Kılıç Güner E.** Hemşirelerde Meslektaş Dayanışmasının Örgütsel İklim Üzerine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, **2017**.
61. **Kılıç S.** Akran İstismarının İlköğretim Öğrencilerindeki Okul İklimi Algıları Üzerindeki Etkisi (Esenyurt İlçesi Örneği). Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2010**.
62. **Kırel Ç.** Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2007**, s. 7(2): 317-334.
63. **Koç M, Bulut HU.** Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, **2009**, s. 1(1): 64-80.
64. **Koşar S.** İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2008**.
65. **Kuşseven A.** Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara **2016**.
66. **Leymann H.** Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims, Springer Publishing Company*, **1993**, s. 5(2), 122.
67. **Leymann H.** The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **1996**, 5(2), 165-184.
68. **Litwin G, Stringer R.** Motivation and Organizational Climate. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, Boston, **1968**, s. 29-146.
69. **Lorenz K.** *Hier bin ich - o bistdu? Ethologie der Grauganz (Here I am – Where are You? The Behaviour of Geese)*. New Edition, München: Piper, **1991**.
70. **Mammadov E.** Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2010**.
71. **McCarley AT.** Transformational Leadership Related to School Climate. Doctoral Dissertation, Doctor of education, The University of Houston-Clear Lake, **2012**.
72. **Mercanhoğlu Ç.** Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2010**, s. 2(2), 37-46.
73. **Namie G.** U.S. Hostile Workplace Survey 2000. *The Workplace Bullying & Trauma Institute*. Erişim: <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2000.pdf> **2000**. Erişim tarihi: 10.06.2019.
74. **Onoye KJ.** A Case Study of a Successful Urban School: Climate, Culture and Leadership Factors That Impact Student Achievement. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern California, USA, **2004**.
75. **Önen L.** Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2008**.
76. **Özçiçek VT.** Örgüt İklimini Etkileyen İç Etmenler. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ile Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul, **2016**.
77. **Özdemir F.** Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, **2006**.
78. **Özsoy İ.** Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. Doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2012**.
79. **Palaz S, Özkan S, Sarı N, Göze F, Şahin N. ve ark.** İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, **2008**, s.10(4), 41-58.
80. **Peker Ö.** Okullarda Örgütsel Havanın Çözümlemesinde Bir Yöntem. *Amme İdaresi Dergisi*, **1993**, s. 26(4): 21-43.
81. **Rayner C, Hoel H.** A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology* **1997**, 7(3), 181-191.



82. **Salin D.** Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **2001**, s. 10(4), 425-441.
83. **Salin D.** Workplace Bullying Among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics. *Open Edition Journals*, **2005**, 7(3): 1-15. Erişim: <https://journals.openedition.org/pistes/3159> Erişim tarihi: 10.06.2019.
84. **Schuepbach K, Torre R.** Mobbing: Verstehen-Überwinden-Vermeiden. *Ein Leitfaden für Führungs Kräfte und Personal Verantwortliche*. Zürich: KaufmaennischerVerband. **1996**, s. 94-95.
85. **Shore LM, Barksdale K, Shore TH.** Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization. *Academy of Management Journal*, **1995**, s. 38(6): 1593-1615.
86. **Silva S, Lima ML, Baptista C.**OSCI: An Organizational And Safety Climate Inventory. *Safety Science*. **2004**, s. 205-220.
87. **Simic I.** Mobbing Management. *Journal of Nis University: Economic Themes*, **2011**, s. 4: 536-537.
88. **Şentürk C.** İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İkliminin Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, **2010**.
89. **Şerifoğlu E.** Mobbingin Özel Sektör Çalışanları Üzerindeki Etkileri: Bir Nitel Araştırma. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2019**.
90. **Şişman M.** *Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar*. 4. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, **2013**, s. 177.
91. **Tajason A, Ahmad AZ.** Principals' Leadership Style and School Climate: Teachers' Perspectives from Malaysia. *The International Journal of Leadership in Public Services*, **2011**, s. 7(4), 314-333.
92. **Tanoğlu ŞÇ.** İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, **2006**.
93. **Taş T.** Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2011**.
94. **Taymaz H.** *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. 8. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, **2009**, s. 73.
95. **Tetik S.** Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **2010**, s. 12(18): 81-89.
96. **Thirion AP, Macias EF, Hurley J, Vermeulen G.** Fourth European Working Conditions Survey. **2005**, Erişim: <https://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/nodarbinatiba/Fourth%20European%20Working%20Conditions%20Survey.pdf> Erişim tarihi: 05.06.2019.
97. **Tınaz P.** *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, **2006**, s.10.
98. **Tınaz S, Bayram F, Ergin H.** *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, **2008**, s. 174.
99. **Toker Gökçe A.** *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. 1. Baskı, Öğreti Akademi Yayınevi, Ankara, **2008**, s. 15-25.
100. **Topal ÖS.** Okul İkliminin Okulların ÖSS Başarısı ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, **2001**.
101. **Tutar H.** İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2004**, s. 2(2): 102-128.
102. **Türk Dil Kurumu (TDK).** Güncel Türkçe Sözlük. Erişim: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.53526b73594429.83818278](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.53526b73594429.83818278). **2019**. Erişim tarihi: 19.05.2019.
103. **Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM).** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Yayınları, No:6, Nisan **2011**, s.12-14.
104. **Yılmaz B, Halıcı A.** İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, **2010**, s. 2(4): 93-108.
105. **Yılmaz K, Altinkurt Y.** Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2013**, s. 3(1): 1-11.
106. **Yüceler A.** Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2009**, s. 22: 445-458.
107. **Yüçetürk EE.** *Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi. Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. Ed., Aşkın Keser, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, **2005**, s. 243-266.
108. **Zapf D.** Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, **1999**, s. 20 (1/2): 71.

## EKLER

### EK-1

#### KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet: 1.  Kadın 2.  Erkek

2. Yaşınız:.....

3. Medeni durum: 1.  Evli 2.  Bekar 3.  Dul/Boşanmış

4. Mesleki kıdeminiz: 1.  1-10 yıl 2.  11-20 yıl 3.  21 yıl ve üzeri

5. Öğretmenlik branşınız: .....

6. Kaç yıldır spor yapıyorsunuz: .....

**EK-2****(NAQ) YILDIRMA ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre ( x) koyarak değerlendiriniz. Aşağıdaki davranışların size yapılıp yapılmadığını irdeleyerek işaretleyiniz. Teşekkürler.	Hiçbir Zaman	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1-Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması					
2-Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3-Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4-Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5-Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6-Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7-Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8-Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9-Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10-Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11-Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12-Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13-İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14-Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15-İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16-Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17-Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18-İşinizin aşırı denetlenmesi					
19-Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20-Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21-Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

**EK-3****ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi dörtlü ölçek üzerinde verilen numaraları yuvarlak (O) içine alarak belirtiniz.	Nadiren Olur	Bazen Olur	Genellikle Olur	Çok Sık Olur
1. Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister.	1	2	3	4
2. Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar.	1	2	3	4
3. Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar.	1	2	3	4
4. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.	1	2	3	4
5. Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir.	1	2	3	4
6. Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır.	1	2	3	4
7. Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.	1	2	3	4
8. Okul müdürünü anlamak kolaydır.	1	2	3	4
9. Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini, her fırsatta hissettirir.	1	2	3	4
10. Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir.	1	2	3	4
11. Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.).	1	2	3	4
12. Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder.	1	2	3	4
13. Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler.	1	2	3	4
14. Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder.	1	2	3	4
15. Okul müdürü, otokratiktir.	1	2	3	4
16. Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder.	1	2	3	4
17. Okuldaki rutin görevlerin çokluğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır.	1	2	3	4
18. Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır.	1	2	3	4
19. Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yüküdür.	1	2	3	4
20. Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır.	1	2	3	4
21. Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar.	1	2	3	4
22. Öğretmeler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlırlar.	1	2	3	4
23. Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.	1	2	3	4
24. Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar.	1	2	3	4
25. Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler.	1	2	3	4
26. Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler.	1	2	3	4
27. Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırılar).	1	2	3	4
28. Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar.	1	2	3	4

29. Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler.	1	2	3	4
30. Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler.	1	2	3	4
31. Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.	1	2	3	4
32. Öğretmenler birbirlerine destek olurlar.	1	2	3	4
33. Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar.	1	2	3	4
34. Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarınca kolay kabul görürler.	1	2	3	4
35. Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar.	1	2	3	4
36. Yapılan toplantılar yararsızdır.	1	2	3	4
37. Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.	1	2	3	4
38. Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar.	1	2	3	4
39. Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.	1	2	3	4

EK-4

## ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.  
HATAY VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32889839 604.01 E.10838771  
Konu : Melik DEPÇE'nin  
Araştırma İzin Onayı

05.10.2016

### VALİLİK MAKAMINA

Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Melik DEPÇE tez çalışması kapsamında yürütülen "Mobbing ile Örgütsel İklim Algısının Öğretmenler Üzerindeki Etkisinin İnceleme" başlıklı çalışmasını, 2016-2017 güz dönemi boyunca İlimiz tüm ilçelerde İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında görev yapan Branş Öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Söz konusu çalışma ile ilgili olarak komisyonumuzca inceleme yapılmış olup, "Millî Eğitim Bakanlığının 07.03.2012 tarihli ve B.08.YET.00.20.00.0/3616 ve 2012/13 nolu Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Genelgesine" uygun olduğundan, ilgilinin İlimiz tüm ilçelerde, İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında okul idarecilerinin uygun göreceği tarih ve saatlerde, çalışmasını yapması komisyonumuzca uygun görülmüş olup, olurlarınıza arz ederim.

Mustafa KÖSE  
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR  
05.10.2016

Kemal KARAHAN  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdür V.

## EK-5

### ÖLÇEK İZİN

#### Örgüt İklimi Ölçeği İzni



**melek depce** <melekdepce@gmail.com>  
Alıcı: yaltinkurt ▾

12 Eki 2016 Çar 22:37



Merhaba Hocam. Ben Melek DEPÇE.

Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Mahmut GÜLLE ile yürüttüğümüz 'örgüt iklimi' ile alakalı tez çalışmamda izniniz olursa, Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlamasını yaptığımız "Örgüt İklimi Ölçeği"ni kullanabilir miyim?

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...



**Yahya Altinkurt** <yaltinkurt@gmail.com>  
Alıcı: ben ▾

13 Eki 2016 Per 09:21



Sayın Depçe

Ölçeği ve boyutlarını ekte gönderiyorum. Ölçeği makaleye atf yaparak çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar diliyorum

#### Örgüt İklimi Ölçeği İzni Gelen Kutusu x



**melek depce** <melekdepce@gmail.com>  
Alıcı: kursadyilmaz ▾

12 Eki 2016 22:36



Merhaba Hocam. Ben Melek DEPÇE.

Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Mahmut GÜLLE ile yürüttüğümüz 'örgüt iklimi' ile alakalı tez çalışmamda izniniz olursa, Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlamasını yaptığımız "Örgüt İklimi Ölçeği"ni kullanabilir miyim?

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...



**Kürşad Yılmaz**  
Ekte gönderiyorum. iyi çalışmalar dilerim

13 Eki 2016 10:18



#### Olumsuz Davranışlar Anketi - NAQ (Negative Acts Questionnaire) İzni Gelen Kutusu x



**melek depce** <melekdepce@gmail.com>  
Alıcı: necaticemaloglu ▾

2 Ara 2016 Cum 20:19



Merhaba Hocam. Ben Melek DEPÇE.

Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Mahmut GÜLLE ile yürüttüğümüz 'mobbing' ile alakalı tez çalışmamda izniniz olursa, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlamasını yaptığımız "Olumsuz Davranışlar Anketi"ni kullanabilir miyim?

Teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla...



**necati cemaloglu** <necaticemaloglu@hotmail.com>  
Alıcı: ben ▾

4 Ara 2016 Paz 12:01



Sayın Melek Depçe

NAQ ölçeğini teznizde kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

**Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU**  
**Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi**  
**Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı**

**EK-6**

## ETİK KURUL ONAY FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/10/2016-E.54551



T.C.  
MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Etik Kurulu

ÇOK İVEDİ

Sayı :42598783-050.04.04/  
Konu :Etik Kurulu Kararı

SAYIN YRD.DOÇ.DR. MAHMUT GÜLLE  
REKREASYON BÖLÜM BAŞKANI

İlgi :27/09/2016 tarihli, bila sayılı ve Mobbing İle Örgütsel İklim Algısının Öğretmenler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi konulu yazı

Üniversitemiz Etik Kurulunun 29.09.2016 tarih ve 14/01 sayılı kararı danışmanı olduğunuz öğrenciye iletilmek üzere ekte gönderilmiştir.  
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Seval YAVUZ  
Etik Kurulu Başkanı

Mevcut Elektronik İmzalar

SEVAL YAVUZ (Etik Kurulu - Etik Kurulu Başkanı) 03/10/2016 16:18

T: F:  
E-Posta : Web:  
İletişim: Mustafa Dokgöz (Dahili: 3262213317)



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Üzerinde doküman numarası bulunmayan dokümanlar kontrolsüz dokümandır.



## KURUL KARARLARI

### ÜNİVERSİTE ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	SAYFA NO
29.09.2016	14	01	1

Üniversitemiz Etik Kurulu 29.09.2016 tarihinde Prof. Dr. Seval YAVUZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

**KARAR-1:** Yrd. Doç. Dr. Mahmut GÜLLE koordinatörlüğünde Melek DEPÇE tarafından gerçekleştirilecek “**Mobbing ile Örgütsel İklim Algısının Öğretmenler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**” başlıklı tezi için hazırlanan anket değerlendirilerek; MKÜ Etik Kurul Yönergesine göre uygulanmasının uygun olduğuna, durumun ilgili birimler ile başvuru sahibine iletilmek üzere danışman öğretim üyesine bildirilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

İMZA Prof. Dr. Seval YAVUZ Başkan		
İMZA Prof. Dr. Nafiz ÇELİKTAŞ ÜYE	İMZA Prof. Dr. Necmi İŞLER ÜYE	İMZA Prof. Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI ÜYE
İMZA Prof. Dr. Ayda TELLİOĞLU ÜYE	İMZA Doç. Dr. Akın YAKAN ÜYE	İZİNLİ Doç. Dr. Alper ASLAN ÜYE

Doküman No:902-01-FR 006

İlk Yayın: 11.12.2015

Rev. Tarihi:

Rev. No: 00

Sayfa 1 / 1

## ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Hatay'ın İskenderun ilçesinde doğdu. İlköğretim ve lise öğrenimini Antakya'da tamamladı. 2006 yılında kazandığı Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'ndan 2010 yılında mezun oldu. 2015 yılında Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2019 yılında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak Tokat'ın Zile ilçesinde göreve başladı. Evli ve bir çocuk annesidir.

