

Mobbing ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*

The Effect of Mobbing and Organizational Justice on Organizational Commitment

Emriye Öztürk Durmuş¹, Çiğdem Berber Çelik²

¹Türkçe Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, emriye_ozturkdurmus20@erdogan.com, (<https://orcid.org/0009-0008-6229-4661>)

²Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, cigdem.berbercelik@erdogan.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-6112-8943>)

Geliş Tarihi: 14.05.2024

Kabul Tarihi: 24.11.2024

ÖZ

Bu araştırmadaki temel amaç, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışmada ilişkisel araştırma kullanılmıştır. Araştırma örneklemini, Doğu Karadeniz bölgesinde bir ildeki eğitim-öğretim kurumlarında görev yapmakta olan 506 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Negatif Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Bulgular, örgütsel bağlılığın cinsiyet ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermiştir. Örgütsel bağlılık ile mobbing arasında negatif yönde; örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya ilave olarak, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde gerçekleşen değişimin %19'unun öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, mobbing, örgütsel adalet, öğretmen.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the effects of teachers' mobbing and organizational justice perceptions on their organizational commitment. A correlational study was used in the research. The research sample consists of 506 teachers working in educational institutions in a province in the Eastern Black Sea region. Demographic Information Form, Organizational Commitment Scale for Teachers, Negative Behaviors Scale and Organizational Justice Scale were used to collect data. SPSS 26 statistics program was used to analyze the collected data. The findings showed that organizational commitment differed significantly according to gender and education level variables. There is a negative relationship between organizational commitment and mobbing; It was determined that there was a positive significant relationship between organizational commitment and organizational justice. In addition to this finding, it was concluded that 19% of the change in teachers' organizational commitment levels can be explained by

* Bu araştırma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde tamamlanmış olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

teachers' perceptions of mobbing and organizational justice. The research findings were interpreted by comparing them with similar research results in the literature.

Keywords: Organizational commitment, mobbing, organizational justice, teacher.

GİRİŞ

21. yüzyılın kritik sorunlarından biri, farklı çalışma ortamlarındaki çalışanların örgütlerine olan bağlılığının nasıl geliştirileceğidir (Suliman & Iles, 2000). Örgütsel bağlılık olarak adlandırılan bu kavram son yıllarda örgütsel davranış literatüründe önemli bir ilgi görmeye başlamıştır (Chen & Francesco, 2003). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi karakterize eden ve bireyin örgütte kalma veya ayrılma kararlarını etkileyen psikolojik bir durum olarak kavramsallaştırmıştır. Bireyin kişisel istek, amaç ve değerlerine katkı sağlayan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün amaçlarına bağlanma hatta örgüte sadakat duyarak hizmette bulunma, örgüt için özverili olma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarıdır (Eren, 2015). Bireyin çalıştığı örgüte yönelik düşünceleri, duygularını şekillendirir. Bu duygular da davranışa dönüşerek ya örgütün başarılı olmasını sağlar ya da başarısızlığa yol açabilir (Becker, 1960). Örgütsel bağlılık; bireyin çalıştığı örgütün amaçlarını benimsemesi, kurumda kalma isteğini devam ettirmesi, örgütün yönetimine ve etkinliklerine katılım sağlaması, örgüt için yenilikçi ve üretken bir yaklaşım göstermesi açısından önemlidir (Durna & Eren, 2005).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel süreci benimsemesidir. Örgütsel bağlılık, birey ile örgütün uyumlu olmasına bağlıdır. Örgüte duyulan güven, saygı, iş ahlakı, iletişim şekli, katılım, paylaşım, işe devam etme, takım çalışması gibi örgütsel süreçlere yönelik olan sadakat duyguları bireyin örgütsel bağlılığının göstergesidir. Örgüt ile birey arasındaki uyum örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlar. Örgütsel bağlılığın oluşup gelişebilmesi örgütün değer ve inançları ile bireyin değer ve inançlarının uyum düzeyine bağlıdır. Bu düzey ne kadar yüksekse örgütsel bağlılık da o derece yüksek olur (Demirel, 2009). Çalıştığı örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütsel amaçları benimser, örgütünün gönüllü bir çalışanı olarak örgütte kalmayı ister. Ayrıca işe zamanında gelir, devamsızlığı azalır, motivasyonu artar. (Boz vd., 2021). Bireyin örgütüne karşı yüksek düzeyde bağlılık duyması örgütte güven veren ve istikrar gösteren iş gücünün oluşmasını sağlar. Bu istikrarlı iş gücü, örgütün amaçlarını içtenlikle kabullenir ve en iyi verimi elde etmek için gayret gösterir (Randall, 1987). Dolayısıyla örgütsel bağlılık yükseldikçe örgütteki iş performansı, iş doyumunu, işe devam etme, örgütsel güven, bilgi paylaşımı, kaynakların etkili kullanımını gibi hususlar olumlu yönde etkilenir (Demirel, 2009).

Bireylerin örgütlerine olan bağlılıkları kişisel ve örgütsel pek çok faktörden etkilenmektedir. Mobbingin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Mobbing, bir veya birkaç kişinin esas olarak tek bir kişiye yönelik sistemli bir şekilde uyguladığı, sıklıkla (neredeyse her gün) ve uzun bir zaman (en az altı ay) devam eden, psikolojik, sosyal ve psikosomatik etkilere neden olan düşmanca ve etik olmayan eylemlerdir (Leymann, 1990). Mobbing, örgütlerde iş hayatını güçleştiren bir problem olarak baş gösterir (Özler vd., 2008). Mobbinge maruz kalan bireyler, duygusal olarak mutsuz oldukları bir ortamda çalışmaya devam etmek zorunda kalırlar. Bu durum mobbinge maruz kalan bireylerin sağlıklarını, işe odaklanmalarını, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini, işe devam etme isteklerini ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler (Tunçer, 2019). Mobbing, bireylerin başarısını, motivasyonunu, örgüte duyduğu güveni, bağlılığını, ilişkilerini ve sağlığını olumsuz yönde etkileyen hatta bireyleri işi bırakmalarına zorlayan bir süreçtir. Mobbing eylemlerinin bireyler üzerinde etkileri olduğu kadar örgütler üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Kurumlar, örgütün amaç ve değerlerine bağlı, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan ve uzun süre o örgütte kalan kişilerle çalışmayı amaçlamaktadırlar. Ancak örgütlerde mobbing eylemlerinin var olması örgütün bu amaçlara ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Mobbing eylemlerinin olduğu kurumlarda

çalışanların işten ayrılma niyetinin meydana geldiği ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülmektedir (Özler vd., 2008).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğerinin ise örgütsel adalet olduğu düşünülmektedir. Örgütsel adalet, yönetsel davranışın etik ve ahlaki boyutlarının kişisel bir değerlendirmesidir. Bu açıdan adalete ulaşmak, yönetimin bir çalışanın bakış açısını benimsemesini gerektirir. Örgütsel adalet, örgütle ilgili tüm süreçlerde adalet konusuyla ilgilendirir ve örgütsel faaliyetleri, davranışları ve eğilimleri kapsar. Temel olarak, örgütsel adalet çalışanların adalet ve eşitlik algılarını yansıtır (Cropanzano, Bowen & Gilliland, 2007). Bireylerin çalıştıkları örgütle ilgili adalet algıları onların davranışlarını şekillendirmektedir (İyigün, 2012). Örgütsel adalet algısı olumlu olan çalışanlar, kendilerini örgütün kıymet verilen ve saygı duyulan bir katılımcısı olarak hissederler. Yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler kurarlar (Beugre, 2002). Daha mutlu, daha verimli, daha başarılı olurlar; yüksek performans sergilerler. Hem örgütlerine hem de yöneticilerine karşı güven duyarlar (İyigün, 2012). Olumlu örgütsel adalet algısı örgütsel bağlılığı ve verimliliği artırır. Örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirir. Bireyin örgütte kalmaya devam etme kararına destek verir (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010). Örgütsel adaletin pozitif olması yönetici ve çalışanlar arasında sosyal bağların güçlü olmasına, kişiler arası iletişimin artmasına, kaynakların etkin paylaşımına, görevlerin ve sorumlulukların yerine getirilmesine, güven duygularının oluşmasına, şartlara uygun karar alma sürecinin gelişmesine, çalışmaya uygun bir iş ortamının var olmasına ve bağlılık duygusunun artmasına katkı sağlar (Demirel, 2009).

Örgüt içinde karar alma süreçlerinin adil bir işleyişinin olmadığını düşünen çalışanlar, örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirirken kişiler arası etkileşimin neden olduğu sorunlarda ise yöneticilerine karşı olumlu olmayan tutum ve davranışlar geliştirirler. Bireylerin çalıştıkları örgütün ya da yöneticilerinin adil olmadığını düşünmesi sonucu sorumluluk almaktan kaçma, düşmanca tavırlar sergileme, işi bırakma; bireyin sosyal, ruhsal, bedensel rahatsızlıklar göstermesi gibi önemli durumlar ortaya çıkar. Bireylerin adalet algıları olumsuz olduğunda performansları düşer, devamsızlık yaparlar, örgütlerine yabancılaşırlar, iş doyumları ve motivasyonları olumsuz yönde etkilenir (İyigün, 2012). Olumsuz örgütsel adalet algısı verimliliği düşürür. Örgütsel bağlılığı azaltır hatta ortadan kaldırabilir. Bu durum çalışanların işten ayrılmalarına neden olabilir (Cihangiroğlu & Yılmaz, 2010). Bireyler hem çalışma arkadaşlarıyla hem de yöneticileriyle sorun yaşamaya başlayabilirler. Bu durum örgüte olumsuz bir biçimde yansyarak örgütün hedeflerine zamanında ve planladığı şekilde ulaşmasını engeller. Örgütün diğer örgütlerle rekabet edemeyecek duruma gelmesine sebep olur.

Eğitim örgütleri, sundukları eğitim faaliyetleri ile toplumun gelişmesini ve kalkınmasını sağlayacak insanların niteliklerini belirler. Ayrıca toplumun inançlarını ve kültürel değerlerini yeni nesillere aktararak insanları bir arada tutmayı sağlayan milli bilinç ve toplumsal kimlik duygularının korunmasını destekler. Bu yönleriyle eğitim örgütleri toplumun geleceğini biçimlendiren çok önemli kurumlardır. Eğitim örgütlerinin görevlerini yerine getirebilmesinde en büyük sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Ülkenin geleceğinde önemli bir rol üstlenen ve toplumun temel örgütlerinden biri olan eğitim örgütlerinin kaliteli eğitim verebilmesi nitelikli öğretmenlere bağlıdır. Okulların öğretmenlerin örgütlerine bağlılık duymalarını sağlayacak şartlara sahip olmaları gerekir. Şahin ve Kavas'a (2016) göre öğretmenlerin görevinin yeni nesilleri yetiştirme ve verecekleri eğitimin bir ülkenin geleceğini etkileyebilecek olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıkları oldukça önemlidir. Okulların etkin ve verim sağlayan kurumlar olabilmesi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin nitelikli bir biçimde gerçekleşerek eğitim ve öğretimdeki kalitenin yükselmesi öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine bağlıdır (Kara, 2022). Çünkü çalıştığı kuruma karşı bağlılık duyan bir öğretmen kurumunun amaç ve değerlerini benimseyerek bu amaç ve değerleri gerçekleştirmek için özveri ile çalışacaktır. Ancak kuruma bağlılık duymayan öğretmen bir an önce o kurumdan ayrılmanın yollarını arayacak ve bu işgören devri örgütün olumsuz etkilenmesine sebebiyet verecektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen kavramların belirlenerek bunlarla ilgili önlemlerin

alınması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlayacak dolayısıyla okullar da etkili, verimli ve başarılı kurumlar haline gelecektir.

Mobbing eylemleri eğitim örgütleri olan okullarda da görülmektedir. Okullarda öğretmenlerin birbirleriyle ya da yönetimle yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumlar, öğretmenlerin kişisel hayatlarını ve iş hayatlarını oluşturan öğrenme ortamlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Mobbing eylemleri öğretmenlerin motivasyonunun azalmasına, eğitim-öğretimin kalitesinin düşmesine, etkili öğretimin gerçekleştirilememesine, donanımlı olan öğretmenlerin potansiyellerini yeterince ortaya koyamamasına neden olmaktadır (Çelik Şahin, 2014). Eğitimin önemli bir unsuru olan öğretmenler mobbinge maruz kaldıklarında mutsuz, çalıştığı kurumu sevmediği için işe gitmek istemeyen, işten kaçmaya çalışan, verilen ek bir işi yapmak istemeyen, kendini işine veremeyen bireyler haline gelebilmektedir. Kısaca mobbinge maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları azalabilmekte hatta yok olabilmektedir. Bu durum öğretmenlerin verimliliğinin azalmasına ve toplumun geleceği olan öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerinin etkilenmesine neden olmaktadır.

Örgütlerin amacına ulaşmasında, etkili, verimli olmasında ve çalışanların örgütlerini içselleştirmelerinde önemli etkiye sahip olan örgütsel adalet her iş ortamını etkilediği gibi eğitim örgütleri olan okullar üzerinde de etkiye sahiptir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'na (2009) göre çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarını düşünmeleri örgütsel bağlılığın sağlanmasındaki en önemli faktörlerden biridir. Eğitim örgütlerindeki adalet algısı okul içindeki kaynakların dağıtımı, dağıtımın yapılma şekli ve dağıtımın iletilme biçiminden etkilenir. Örgütsel adalet kavramının etki yönünün belirleyecek en önemli unsur okul yönetiminden sorumlu olan okul yöneticileridir. Okul yöneticilerinin okulun iş ve işleyişiyle ilgili tutum ve davranışları öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına etki edecektir. Öğretmenler, okullardaki dağıtım adaleti ile ilgili olan görev, ders ve ek dersin öğretmenler arasında yapılan dağıtımının adil olmadığını düşünebilirler. Dolayısıyla okullarını adaletsiz bulabilirler. Bunun yanında okullardaki resmi ve resmi olmayan iletişimin sağlıklı ve etkili olması da çalışanların adalet algısına etki etmektedir. Okullarda her ne kadar adil uygulamalar gerçekleşse de bu uygulamaların etkin bir iletişim ve paylaşım süreci ile desteklenmesi gerekir. Örgütsel adalet algısının yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin motivasyonlarının, iş doyumlarının ve okula bağlılık düzeylerinin yüksek olması beklenir. Bunun yanında örgütsel adalet algısının düşük olduğu okullarda öğretmenlerin motivasyonun, verimliliğinin, örgüte bağlılık duyma ve örgüte güvenme düzeylerinin düşmesi olasıdır. Ayrıca okulun işleyişindeki adalet düzeyinin kurum içindeki yönetici-öğretmen, öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci arasındaki ilişkiler üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Bu etki öğretmenin motivasyonunu etkileyebileceği gibi okulun akademik başarısında da kendini gösterecektir. Eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesi için öğretmenlerin iş tatminlerinin, performanslarının ve verimliliklerinin artması gerekir. Bu da adil örgütsel politikaların uygulanması ile mümkündür. Öğretmenlerde olumlu adalet algısının oluşabilmesi için okul yöneticilerin kararlarının adil uygulamalara dayanması gerekir (Serinkan & Erdiş, 2014).

Günümüzde eğitim ortamlarının da yenilikçi, pratik, çok yönlü, oldukça motive olmuş ve verimli öğretmenlere sahip olma ihtiyacı artmıştır. Türkiye' de sınav odaklı eğitim sistemi içinde doğan rekabet avantajını elde etme bağlamında, öğretmenler eğitim kurumları için çok önemlidir. Bu durum, öğretmenlerin bağlılık duygularını artıran bir şekilde örgütsel yeniden yapılanmayı gerekli kılar. Eğitim kurumları için, öğretmenlerinin yaptıkları işten ve çalıştıkları kurumdaki memnun olmalarını sağlamak, verilen eğitim kadar önemlidir. Öğretmenlerin kurumlarına ve diğer çalışanlara karşı hissettikleri bağlılık duygusu, kurumdaki varlıklarını sürdürmelerini sağlar. Bu durum yüksek performansla beraber kaliteli bir eğitimin de ortaya çıkmasına neden olacaktır. Son noktada, eğitim kurumlarının başarısında öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları önemli hale gelmektedir. Örgütsel bağlılığı olumsuz ya da olumlu etkileyebilecek ilişkili değişkenlerin tespit edilmesi ve önleme/müdahale çalışmalarının planlanabilmesi için yapılacak bilimsel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın örgütlerin insan davranışları boyutunda araştırmacılara fikir sunacağı, örgütsel davranışı daha iyi tanımlayıp ve örgütlerin

kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayacağı da düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Temel amaçla ilişkili olarak aşağıda yer alan sorular cevaplanmaya çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve çalışılan öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

2.1. Örneklem

İlişkisel tarama modeline göre tasarlanmış araştırmanın evreni, Türkiye'nin kuzeydoğusundaki bir ilde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oransız eleman örnekleme yöntemiyle belirlenen 506 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan 506 öğretmenin 300'ü (%59.3) kadın, 206'sı (%40.7) erkektir. Öğretmenlerin 88'i, 21-20 yaş (%17.4); 259'u, 31-40 yaş (%51.2); 121'i, 41-50 yaş (%23.9); 38'i ise 51 yaş ve üzeridir (%7.5). Bunun yanında öğretmenlerin 138'i (%27.3) ilkokulda, 240'ı (%47.4) ortaokulda, 128'i (%25.3) lisede görev yapmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formunda, örneklemin demografik özellikleri ve mesleki bilgileri (yaş, cinsiyet ve öğretim kademesi) hakkında bilgi almaya yönelik sorular bulunmaktadır. Toplam 3 sorudan oluşan form araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

2.2.2. Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Üstüner (2009)'in öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olduğu bir ölçme aracıdır. 17 maddeli, 5'li likert tipinde ve tek boyutludur. Puanlar 17 ile 85 arasında değişmektedir. Üstüner (2009) ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0.96, test-tekrar test korelasyon katsayısının da 0.88 olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma için ölçülen iç tutarlılık katsayısı 0.96'dır.

2.2.3. Negatif Davranışlar Ölçeği

Araştırmada kullanılan Negatif Davranışlar Ölçeği Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş, Türk kültürüne uyarlama çalışması Cemaloğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Bu ölçme aracı, 5'li likert tipinde, 21 maddeden oluşmakta ve negatif davranışları tek boyutta değerlendirmektedir. Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan faktör analizi sonuçlarına göre 21 madde tek faktör altında toplanmaktadır ve toplam varyans .71'dir. Maddelerin Cronbach's Alpha katsayısı .94, faktör yükleri ise .59 ile .87 arasındadır. Bu araştırma için ölçülen iç tutarlılık katsayısı 0.74'tür.

2.2.4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Bu ölçme aracı Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olup Türk kültürüne Polat (2007) tarafından uyarlanmıştır. 19 maddeden oluşmakta ve 5'li likert tipindedir. Etkileşim adaleti, işlem adaleti ve dağıtım adaleti olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Polat (2007)

Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısını .96 olarak belirlemiştir. Alt boyutları için güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89, .95 ve .90' dır. Bu araştırmada toplam puan üzerinden analizler gerçekleştirilmiş olup ölçülen iç tutarlılık katsayısı 0.74'tür.

2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırma için öğretmenlerden veri toplayabilmek amacıyla ölçme araçlarını literatüre kazandıran araştırmacılardan mail ile ölçme araçlarını uygulama izinleri alınmıştır. Sonrasında İl Milli Eğitim Müdürlüğünden verileri toplayabilmek için izin yazısı (Tarih ve sayı: 08.01.2022 – E-57774812- 605.01-40839159) ve Üniversite Rektörlüğü Etik Kurulundan etik kurul onay belgesi (Tarih, sayı ve toplantı: 20.12.2021, 261/2021) alınmıştır. Alınan izinlerden sonra 530 öğretmenden veri toplanmıştır. Toplanan ölçeklerin bazılarında eksik ve hatalı doldurmalar tespit edildiği için 24 ölçek değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 506 öğretmene ait veri analiz işlemine alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Öğretmenlere uygulanan ölçeklerden toplanan verilerin analizi için SPSS 26.0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde parametrik ya da nonparametrik testlerden hangilerinin kullanılacağına belirlenmesi için normallik testi yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerleri değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları örgütsel bağlılık formuna ilişkin -0.82 ve 0.47, negatif davranışlar formuna ilişkin 1.85 ve 2.98, örgütsel adalet formuna ilişkin ise -1.39 ve 1.73 olarak bulunmuştur. Jondeau ve Rockinger (2003) verilerin normal dağılım gösterdiğinin söylenebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olmasından bahsetmektedirler. Bu doğrultuda verilerin normal dağılım gösterdiği kanaatine varılarak araştırmada parametrik testler kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerden cinsiyet için bağımsız grup t-testi; çalışılan öğretim kademesi değişkeni için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizinin anlamlı bulunduğu durumlarda bu anlamlı farkın kaynağını saptamak için Tukey testine başvurulmuştur. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından yordanma düzeyini tespit etmek için de çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyet açısından farklılaşma olup olmadığının tespiti için bağımsız grup t-testi yapılmıştır, ulaşılan sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bağımsız t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p	Sd
Örgütsel	Kadın	300	3.80	.84	-4.2	.01	504
Bağlılık	Erkek	206	4.14				

Tablo 1 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılaşmayı gösteren t testi sonuçlarına göre ($t = -4.72$; $p < 0.01$) kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ($X = 4.14$), kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden ($X = 3.80$) yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının çalıştığı öğretim kademesine göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA tekniği kullanılmıştır, analiz sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Öğretim Kademesi Değişkenine Ait ANOVA Testi Sonuçları

Boyut	Öğretim Kademesi	N	X	Ss	VK	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Bağlılık	İlkokul	138	3.98	.81					2.98	.05	Lise>Ortaokul
	Ortaokul	240	3.85	.80	Gruplar arası	3.99	2	1.99			
	Lise	128	4.06	.84	Grup içi	336.51	503	.67			
	Toplam	506	3.94	.82	Toplam	340.50	505				

* $p < 0.05$

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılığının çalıştıkları öğretim kademelerine göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F = 2.98$, $p < 0.05$). Anlamlılığın kaynağını bulmak için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($X = 4.06$) ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden ($X = 3.85$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık, mobbing ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Analize ait veriler Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	X	Ss	1	2	3
1. Örgütsel Bağlılık	3.94	.82	1		
2. Mobbing	1.07	.11	-.32**	1	
3. Örgütsel Adalet	4.02	.98	.36**	-.27**	1

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 3’e bakıldığında, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu ($r = .36$; $p < .01$); örgütsel bağlılık ile mobbing arasındaki ilişkinin negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($r = .32$; $p < .01$). Çoklu doğrusal regresyon analizine yönelik sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4*Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart hata	β	t	P
Örgütsel Bağlılık	Sabit	3.08	0.15		20.38	0.00
	Mobbing	-4.84	0.81	-.24	-5.95	0.00
	Örgütsel Adalet	.24	0.03	0.29	7.06	0.00
R = 0.43	R ² = 0.19					
F = 59.08	p = 0.00					

Tablo 4'e göre mobbing ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı yordama düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır (R = 0.43; R² = 0.19; F = 59.08; p = 0.00). Öğretmenlerin mobbing algısı 1 birim arttığında örgütsel bağlılıkları -.24 birim azalmaktadır (β = -.24; t = -5.95; p < 0,05). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları 1 birim arttığında örgütsel bağlılıkları 0,29 artmaktadır (β = 0.29; t = 7.06; p < 0.05).

Mobbing ve örgütsel adalet değişkenleri, örgütsel bağlılığın %19'unu açıklamaktadır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde oluşan değişimin %19'unun öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları kaynaklı olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık üzerinde etkisi açısından yordayıcı değişkenlerin önem sırası, regresyon katsayılarına (β) göre sırasıyla örgütsel adalet ve mobbing şeklindedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarına etkilerinin incelenmesi temel amaç olarak ele alınmıştır ve temel amaç doğrultusunda üç soruya cevap aranmıştır. Araştırmanın ilk sorusu "Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve çalışılan öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?" şeklindeydi. Bulgular; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyete göre anlamlı farklılaşma olduğunu, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının kadın öğretmenlerin algılarından yüksek olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde, araştırma sonucunu destekleyen çalışmalar olduğu görülmektedir (Akan & Kılıç, 2019; Aslan & Bakır, 2014; Ay & Koç, 2014). Bu sonuçtan farklı olarak örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Dağlı & Gençdal, 2018; Saydam ve Selvi, 2023; Selvitopu & Şahin, 2013). Araştırmadan elde edilen verilere göre kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının düşük çıkmasında kadın öğretmenlerin fazla toplumsal rollere sahip olması olabilir. Ataerkil özelliklere sahip olan Türk toplumunda kadına ve erkeğe bakış açısından kaynaklı olarak aile hayatındaki sorumlulukların çoğunun kadına yüklenmiş olması kadınların mesleklerini verimli olarak yerine getirmesini engelleyebilmektedir. Bir kadına yüklenen anne, eş ve öğretmen rolü hepsi de baskın rollerdir. Tüm rollere yeteri kadar zaman ayırmak ve rollerden beklenen sorumlulukları yerine getirmek her zaman mümkün olamayabilir ve dengeler bazı durumlarda bozulabilmektedir. Böyle zamanlarda mesleki role ilişkin değişkenlerde de olumsuz anlamda farklılaşmalar görülebilmektedir.

Diğer bir araştırma sonucu ise, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının çalıştıkları öğretim kademesine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Bu sonuca göre, lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Büyük (2021)

araştırmasında, lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarından daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çekin (2022) kamu okullarında görev yapan lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin anaokulu, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinden yüksek olduğunu belirlemiştir. Bunun tam aksi bir bulgu olarak, ilkökulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin lise ve ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan çalışmalarda mevcuttur (Dönmez, 2018; Şan, 2017). Lisede görev yapan öğretmenler öğrencilerinin akademik başarılarını girdikleri sınavlar ve üniversiteye yerleşme oranlarıyla görebilirler. Bu amaçla öğrenciler için emek ve mesai harcarlar. Kurumda harcadıkları emek ve mesai neticesinde öğrencilerin gösterdikleri başarıyı okulun başarısı olarak değerlendirebilirler. Değerlendirmeleri sonucunda kurumlarında kalarak kurumlarının amaçlarını gerçekleştirmek için kurumlarına bağlı kalmayı tercih edebilirler. Bunun yanında ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları okulda öğrencilerinden bekledikleri akademik başarının karşılanmaması sonucu iş doyumсуuzluğu yaşamaları, okul idaresi ile yaşanılabilen sıkıntılar, veliler ile yaşanan iletişim problemleri ve bunların neden olabileceği stres ve çatışma öğretmenlerin görev yaptıkları okula karşı bağlılık hissetmemelerine sebep olabilir.

Araştırmanın diğer bir sorusu ise “Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindeydi. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin mobbing algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenler (Aras, 2019, Güllü vd., 2020; Özdemir & Uğurlu, 2021), akademisyenler (Javed vd., 2015) ve farklı kurumlarda çalışanlar (Bedük & Yıldız, 2016, Erdirençelebi & Yazgan, 2017; Karcioğlu & Çelik, 2012; Pelit & Kılıç, 2014) üzerinde yapılan araştırmaların sonuçlarının şuan ki çalışma sonuçları ile benzer olduğu görülmüştür. Eğitim kurumlarında öğretmene yönelik idarecilerden ya da diğer öğretmenlerden kaynaklı mobbinge yönelik davranışların olması öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirme isteğini, performansını, verimliliğini, kuruma yönelik algısını olumsuz yönde etkileyecektir. Öğretmenin okula olan ilgisinin ve bağlılığının azalmasına sebep olacaktır.

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç ise örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Araştırma sonucunu destekleyen hem öğretmenler üzerinde yapılan (Buluç & Güneş, 2014; Demir, 2021; Jameel vd. (2020), Mete & Serin, 2014; Saydam & Selvi, 2023, Şahin & Kavas, 2016; Yazıcı & Topaloğlu; 2009) hem de farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan (Öz & Sağlam, 2019; Yalçıntaş & San, 2017) çalışmalar mevcuttur. Öğretmenin çalıştığı eğitim kurumuna yönelik adalet algısının yüksek olmasında yöneticilerin davranışlarının etkili olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin görevleri adil bir biçimde dağıtması, kayırma davranışı göstermemesi, ödül veya ceza dağıtımlarında haksız davranmaması öğretmenlerin kurumlarına bağlılıklarını, olumlu yönde etkileyecektir. Ancak öğretmenlerin kurumlarındaki uygulamaların adil olmadığını düşünmeleri motivasyonlarının ve performanslarının azalmasına neden olacağı gibi örgütle özdeşleşememelerine ve örgütlerine bağlılık duymamalarına da sebep olabilir.

Araştırmada cevap aranan son soru ise “Öğretmenlerin mobbing ve örgütsel adalet algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” şeklindeydi. Sonuçlar, mobbingin örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde araştırmanın sonucunu destekleyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Kaya (2019) ve Mutlu (2013) çalışmalarında mobbing davranışlarının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre mobbing arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütle özdeşleşerek örgütün amaç, hedef ve değerlerini gerçekleştirmek için çabalar; örgüt için çalışmayı sürdürmek ister. Örgüt içinde bireye yönelik yapılan mobbing davranışı olarak nitelendirilebilecek etik dışı davranışlar; bireyin sosyal ilişkilerine, yaşam kalitesine, meslek durumuna yapılan saldırılar bireyi olumsuz yönde

etkiler. Mobbinge uğrayan öğretmenlerin zamanla örgütsel bağlılıkları azalabilir. Bu durum öğretmenin huzursuz ve çatışmanın çok olduğu ortamdan kaçmak ve daha iyi bir çalışma ortamı olan bir işte çalışmak için işten ayrılmak istemesinin sebebi olabilir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı yordadığı şeklindedir. Çalışmalarında, örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşan araştırma sonuçları da mevcuttur (Buluç & Güneş, 2014; Selvitopu & Şahin, 2013, Şengül, 2019; Vurdem, 2022). Adalet, her çeşit insan ilişkisinde görülebilecek sosyal bir olgudur. İnsanlar, adaletin farklı çeşitleriyle iş ortamlarında karşılaşmakta ve iş ortamında, örgütün yönetim süreçlerinde adaletin olduğunu görmek istemektedir. İş ortamında çalışanların adalet algıları örgütlerine olan bağlılıklarını, güvenlerini, performanslarını, motivasyonlarını, iş ve kurum içindeki rollerine ilişkin durumlarını, işten ayrılma gibi tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütlerindeki adalet olgusu öğretmenlerin örgütün amaç ve değerlerine inanarak bu amaç ve değerleri kabullenmeleri, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmek için çaba göstermeleri ve örgütten ayrılmayarak örgütte kalmak için istek duymaları dolayısıyla örgütlerine bir bağlılık geliştirebilmeleri öğretmenlerin örgütlerindeki adalet algılamaya düzeylerinden etkilenmektedir. Adalet algısı öğretmenler için önemli bir motivasyon aracıdır. Çalışan, örgüt içinde kendisine adil davranıldığını düşündüğünde örgütle özdeşleşmekte ve örgüte daha güçlü bağlılık göstermektedir. Örgütsel adaletin olduğu örgütlerde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, okul yönetiminin kurumla ilgili politikalarını adalet, etik, aidiyet gibi kavramlar üzerine oluşturması okuldaki öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları üzerinde olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu araştırmada sadece öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bir kurumdaki örgütsel bağlılık kavramının daha iyi açıklanabilmesi için o kurumda görev yapan tüm çalışanların (yöneticiler gibi) çalışmaya dahil edilmesi önerilebilir. Bunun yanında, bu çalışmada örgütsel bağlılık değişkeni mobbing ve örgütsel adalet değişkenleri açısından ayrı ayrı incelenmiştir. Fakat, literatürde yapılan diğer araştırma bulguları incelenirken bu üç değişkenin birbirlerine direkt ve dolaylı etkilerinin de olabileceği görülmüştür. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, farklı modeller kurularak değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri çok yönlü olarak incelenebilir. Son olarak, çalışmada sadece cinsiyete göre farklılar incelenmiştir ve örgütsel bağlılık değişkeni açısından kadınlar aleyhine bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, kadınlarda bağlılığın düşük çıkmasının nedenleri araştırılabilir. Özellikle bekar, evli ve çocuklu kadınlarla karşılaştırmalı araştırmalar yapmak bu araştırmada ortaya çıkan bulgunun nedenlerini daha iyi açıklanmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akan, D., & Kılıç, M. E. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (80), 123-136.
- Aras, A. (2019). The effect of mobbing levels experienced by music teachers on organizational commitment and job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(84), 28-56.
- Aslan, M., & Bakır, A. A. (2014). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206.
- Ay, G. & Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 67-90.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

- Bedük A. & Yıldız, E. (2016). Mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık ilişkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 77-87.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An african perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Boz, D., Duran, C. & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Buluç, B., & Günes, M. (2014). Relationship between organizational justice and organizational commitment in primary schools. *The Anthropologist*, 18(1), 145-152.
- Büyük, E. (2021). *Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33)77-87.
- Chen Z. X., & Francesco A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Cihangiroğlu, N. & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çekin, İ. (2022). *Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin sürekli kaygıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Çelik Şahin, Ç. (2014). Okul yöneticisi tarafından psikolojik tacize maruz kalan öğretmenlerin görüşlerinin incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 2(2), 1-13.
- Dağlı, A. & Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 164-175.
- Demir, N. (2021). *Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: Farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 139-159.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Erdirençelebi, M. & Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, rgtsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Eren, E. (2015). *rgtsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta.
- Güllü, S., Yıldız, B. S., & Kaya, R. (2020). The mediating effect of organizational commitment between mobbing and turnover intention: An application on physical education and sports teachers. *European Journal of Education Studies*, 7(2), 181-190.
- İyigün, N. . (2012). rgtsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N., & Jwmaa, S. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1-6.
- Javed, F., Khan, A., Nawaz, T., & Hyder, S. (2015). Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 6(22), 101-105.
- Jondeau E. & Rockinger M. (2003). Conditional volatility, skewness, and kurtosis: existence, persistence, and comovements. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 27(10), 1699 - 1737.
- Kara, B. (2022). Farklı okul trlerinde görev yapan ğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(12), 52-104.
- Karacıoğlu, F. & elik, . (2012) Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1),59-75.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.
- Mete, Y. A., & Serin, H. (2014). Effect of perceived organizational justice and organizational trust on organizational commitment behavior. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 265-286.
- Meyer, J. P. & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 67-72.
- Mutlu, N. (2013). *ğretmenlere göre psikolojik yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale niversitesi.
- z, C. S., & Sağlam, T. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: gıda sektöründe bir araştırma/Relationship between organizational justice and organizational commitment: a research in the food sector. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 131-150.
- zdemir, M. S. & Uğurlu, F. M. (2021). Spor liselerinde çalışan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(2), 339-354.
- zler, D. E., Atalay, C. G. & Dirican, M. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).

- Pelit, E. & Kılıç, İ. (2014). Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi türkiye ve kazakistan otellerinde bir uygulama, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5(9), 90-126.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460-471.
- Saydam, H. & Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11(1), 803-825.
- Selvitopu, A. & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Serinkan, C. & Erdiş, Y. Ü. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin, R. & Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şan, B. (2017). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Şengül, K. (2019). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: akademik personel üzerinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Suliman, A. M., & Iles, P.A. (2000). The multi-dimensional nature of organizational commitment in a non-western context. *Journal of Management Development*, 19(1), 71-83.
- Tunçer, P. (2019). Mobbing ve örgüt kültürü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(96), 85-103.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Yalçıntaş, M., & San, İ. (2017). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 503-514.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

For organizations to survive and compete with other organizations, what people feel, what they think, their behavior and productivity are important issues. The concepts of organizational commitment, mobbing and organizational justice are also concepts that have effects on human behavior within the organization. Organizational commitment, which is a concept that constitutes

the majority of individual-based studies on organizations, has been the subject of research for a long time because it has an impact on organizational attitudes and behaviors.

The formation and development of organizational commitment depends on the level of harmony between the values and beliefs of the organization and the values and beliefs of the individual. The higher this level, the higher the organizational commitment (Demirel, 2009). Employees with high commitment to the organization they work for adopt organizational goals. He wants to stay in the organization as a volunteer employee of his organization. In addition, he comes to work on time, his absenteeism decreases, and his motivation increases. (Boz et al., 2021). A high level of commitment of the individual to his organization ensures the formation of a reliable and stable workforce in the organization. This stable workforce sincerely accepts the goals of the organization and strives to achieve the best efficiency (Randall, 1987). Therefore, as organizational commitment increases, issues such as job performance in the organization, job satisfaction, job attendance, organizational trust, information sharing, and effective use of resources are positively affected. However, low organizational commitment causes behaviors that reduce productivity such as not going to work, leaving work, engaging in unfair actions at work, organizational alienation, mobbing, and misusing information (Demirel, 2009).

It is thought that teachers' commitment to their organizations is very important for educational organizations to achieve their goals, and teachers' organizational commitment levels may be affected by teachers' perceptions of mobbing and organizational justice. When the literature is examined, it is seen that there are studies examining the concepts of organizational commitment, mobbing and organizational justice separately according to teachers' perceptions. However, the fact that no study has been found investigating the effect of teachers' perceptions of mobbing and organizational justice on their organizational commitment makes this study important. It is also thought that this study will provide insight to researchers in the human behavior dimension of organizations and contribute to better defining and analyzing organizational behavior. In addition, investigating teachers' perceptions of organizational commitment, mobbing and organizational justice and making arrangements as a result of these studies can be effective in taking important steps towards the healthy functioning of organizations. In this context, the study aim is to investigate the effects of teachers' perceptions of mobbing and organizational justice on their organizational commitment.

Method

The population of the research, designed according to the relational scanning model, consists of teachers working in educational institutions affiliated with the Ministry of National Education in a province in the northeastern part of Turkey. The sample of the research consists of 506 teachers determined by the disproportionate sampling method. Of the teachers participating in the research, 300 (59.3%) were women and 206 (40.7%) were men.

As a data collection tool in the research; Personal and Professional Information Form, Organizational Commitment Scale for Teachers developed by Üstüner (2009), Negative Behavior Scale developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted to Turkish culture by Cemaloğlu (2007), Negative Behavior Scale developed by Niehoff and Moorman (1993). and the Organizational Justice Scale adapted to Turkish culture by Polat (2007) were used. After obtaining the necessary permissions, the application was applied to the teachers. Data belonging to 506 teachers were analyzed. Skewness and kurtosis values were evaluated to determine whether the data met normality assumptions. In this regard, it was concluded that the data showed a normal distribution and parametric tests were used in the research.

Results and Discussion

An independent group t-test was conducted to determine whether teachers' organizational commitment differs according to gender, and the results showed that there was a significant

difference between men and women. It was concluded that male teachers' organizational commitment levels are higher than female teachers' organizational commitment levels. One-Way Analysis of Variance technique was used to determine whether teachers' organizational commitment showed a significant difference according to the level of education they worked in, and it was seen that organizational commitment showed a significant difference according to the level of education they worked in. According to the results of the Tukey test conducted to find the source of the difference between the groups, it was determined that the organizational commitment levels of teachers working in high schools were higher than the organizational commitment levels of teachers working in secondary schools. As a result of the correlation analysis performed to reveal the relationship between variables; There is a positive significant relationship between organizational commitment and organizational justice; It seems that the relationship between organizational commitment and mobbing is negative and statistically significant. The multiple linear regression analysis performed to determine the predictive level of mobbing and organizational justice on organizational commitment is statistically significant. Mobbing and organizational justice variables explain 19% of organizational commitment. Accordingly, it can be said that 19% of the change in teachers' organizational commitment levels is due to teachers' perceptions of mobbing and organizational justice.

Studies with different designs and sample groups are also needed to increase the generalizability of this research, which was designed according to a quantitative design. While examining the variables discussed in the study, it was seen that there were variables that could have direct and indirect effects on explaining organizational commitment.