

# Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama, İşyeri Arkadaşlık Algısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki\*

Havva DURUSU<sup>1</sup> Necati CEMALOĞLU<sup>2</sup>

## Öz

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin yıldırma yaşama düzeyleri, işyeri arkadaşlık algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmaya 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Bilecik ilinde görev yapan 406 sınıf öğretmeni katılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler ve yol analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin *ara sıra* düzeyinde, işyeri arkadaşlık algılarının ve örgütsel bağlılıklarının ise *çok düzeyinde* olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre en fazla duygusal bağlılığa en az ise devam bağlılığına sahip oldukları; işyeri arkadaşlık algısının alt boyutlarından arkadaşlık fırsatı algılarının egemen olan arkadaşlık algılarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan yol analizine göre öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyi arttıkça işyeri arkadaşlık algısında düşme meydana geldiği, işyeri arkadaşlık algısı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinde de artış yaşandığı, yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işyeri arkadaşlık algısının aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlara bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artırılmasına yönelik yıldırma konusunun dikkate alınması ve bu işyeri arkadaşlık ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Sınıf öğretmeni, İşyeri arkadaşlık algısı, Örgütsel bağlılık, Yıldırma

## Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationships between the mobbing levels of primary school teachers, their perceptions of work place friendship and their organizational commitment. 406 teachers working in Bilecik province participated in the study in 2017-2018 academic year. As a result of the research; the level of teachers' mobbing levels were at a seldom level, workplace friendship perceptions and organizational commitment were at a very high level; according to the sub-dimensions of the organizational commitment of teachers it was found that they had the most affective commitment and they had the least continuance commitment. It was found that perceptions of friendship opportunity were higher than the dominant perceptions of friendship. According to the path analysis, the relationship between mobbing and organizational commitment has a significant effect on the mediation effect of the perception of workplace friendship. Considering the increasing of teachers' organizational commitment, based on the results achieved and suggestions have been made on the development of friendship relations.

**Keywords:** Primary school teacher, Workplace friendship, Organizational commitment, mobbing

\* Bu makale birinci yazarın doktora tez çalışmasının bir kısmından oluşmaktadır.

<sup>1</sup> Havva Durusu, MEB, havvadurusu@gmail.com

<sup>2</sup> Necati Cemaloğlu, Prof.Dr., Gazi Üniversitesi, necaticemaloglu@hotmail.com

## Giriş

Çalışma ve örgütsel ortam bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir (Cemaloğlu, 2007a; Cemaloğlu, 2011a). Günümüzde bireyler örgütsel yaşamda birçok faaliyet ve yoğun çalışma saatlerine maruz kalmaktadır. Bu durumun bireylerin sağlığını ve örgütlerin verimliliğini etkileyen olumsuzluklara neden olduğu ileri sürülebilir. Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin yoğun iş yükü nedeniyle stres yaşadıklarını göstermektedir (Dick ve Wagner, 2001). Çalışanların stres yaşamalarının yanında, iş doyumsuzluğu (Arslan Birlik, 1999) ve tükenmişlik yaşadıkları (Şahin, 2007), buna bağlı olarak motivasyonlarının düştüğü, örgütsel sessizlik yaşama düzeylerinin ve işgören devir hızının arttığı (Cemaloğlu, 2011b) görülmektedir.

Örgütsel ortamda bireylerin, iş doyumsuzluğu, tükenmişlik ve örgütsel sessizlik yaşamalarına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, örgüt yöneticisinin liderlik davranışlarının da önemli bir etken olduğu görülmektedir (Cemaloğlu, 2007a; Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009). Bunun yanında, olumsuz örgüt kültürü, olumsuz örgüt iklimi ve örgütsel çatışmanın (Cemaloğlu ve Kılınc, 2012) da işgörenlerin olumsuz psiko-sosyal davranışlar göstermelerine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel etkililik ve verimliliği azaltan etmenlerden bir diğeri de örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olmasıdır (Cemaloğlu, Sezgin ve Kılınc, 2012). Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının okullar açısından önemini ortaya koymaktadır (Balay, 2000; Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Tsui ve Cheng, 1999). Öğretmenlerin örgüte bağlılığı arttıkça; okulun yetkililiğinin (Hoy ve diğerleri, 1991) ve öğrenci başarısının artacağı (Kushman, 1992), öğretmenin okulun amaç ve değerlerine uyum sağlayacağı (Sezgin, 2010) ve işten ayrılma niyetinin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır (Balay, 2014).

Örgütsel ve kişisel stres kaynakları öğretmenlerin örgütsel bağlılığını azaltmaktadır (Balay, 2014). Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi veya mesleki kıdem gibi kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğuna dair bazı araştırmalar bulunmaktadır (Balay, 2000; Karrasch, 2003; Tsui ve Cheng, 1999). Kişisel özelliklerin yanında işe sarılma, beklentilerin karşılanma derecesi, işe odaklanma, astların beceri düzeyi, kariyer olanakları, rol belirsizliği, karara katılım, bireyin ihtiyaçlarına önem verme, ödeme eşitliği ve denetim ilişkileri gibi örgüte ve göreve ilişkin faktörler de örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir (Balay, 2014).

Katılımcı ve destekleyici bir okul kültürü ve olumlu okul iklimi öğretmen bağlılığını artırabilmektedir (Sezgin, 2009). İnsanlar iş hayatında parçası buldukları örgütün bir çalışanı olarak vakitlerinin büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu bağlamda, bireyler özel hayatlarında kendilerine veya ailelerine ayırdıkları zamandan neredeyse daha fazlasını görev yaptıkları örgütteki çalışanlarla birlikte geçirmektedir. Bu duruma bağlı olarak bireyin psikolojik ihtiyaçlarını örgüt içinde

karşılılamaya yönelmesi ile iş yeri arkadaşlığı kavramı çok daha fazla tartışılan bir kavram haline gelmiştir. Bir başka deyişle, birey ve örgüt karşılıklı ihtiyaçlarını karşılayarak büyümektedir.

Olumlu okul iklimi çoğu zaman işyerinde arkadaşlık ilişkilerinin çok daha hızlı oluşmasına neden olacaktır. İşyerinde arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Bacanak, 2016; Kanbur, 2015; Morrison, 2004; Nielsen, Jex ve Adams, 2000; Ömüriş, 2014). İşgörenler arasındaki uyum ve yakınlık, dostça ilişkiler, iş başarısı için güdüleyici bir ortam oluşturmakta, örgütsel verimliliği artırıcı bir rol oynamaktadır (Celep, 2014, s.309). İşyeri arkadaşlığı algısı yüksek bireyler işten ayrılma davranışını daha az düzeyde göstermektedirler (Randall ve Cote, 1991). İşyerinde çalışanların arasında informal iletişim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır (Anderson ve Martin, 1995).

Riordian ve Griffeth'e (1995) göre iş yeri arkadaşlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer biçimde, Nielsen ve diğerleri (2000) de iş yeri arkadaşlığı ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Morrison (2004) işyeri arkadaşlığının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilediğini bulmuştur. Ömüriş (2014) ise, işyeri arkadaşlığının örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusunu paylaşmıştır.

İş yerinde arkadaşlık, kişilik ve benzerlik gibi bireysel faktörlerden etkilendiği gibi (Sias ve Cahill, 1998) yapılan işin niteliği (Hodson, 1996), örgüt kültürü ve yönetici davranışlarını (Odden ve Sias, 1997; Sias, 2009) kapsayan örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir. Yönetici davranışı, işyerinde arkadaşlığı hem olumlu hem de olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışanlarına karşı adil olmayan, güven duymayan ve olumsuz bir biçimde davranan yöneticiye karşı çalışanlar birbirlerini kollama güdüsüyle yakın ilişkiler geliştirmektedirler (Odden ve Sias, 1997; Ömüriş, 2014; Sias ve Jablin, 1995). Diğer bir durumda ise çalışanlarına yönelik olumsuz davranışlar sergileyen yönetici, onların sosyal ilişkiler ve iletişim geliştirmelerini olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Çalışanlar arasındaki işyeri arkadaşlığı ve olumlu iletişimi etkileyen yönetici davranışlarından birisi de yıldırma (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Yıldırma, örgütte huzursuz bir ortama ve örgütsel çatışmaya (Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Tutar, 2004), işin nitelik ve nicelik olarak düşmesine, iş gören devir oranı ve izinlerin artmasına, örgütün saygınlık ve güvenilirliğinde düşüşe (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003), iş doyumunun azalmasına (Salin, 2003), olumsuz örgüt iklimine ve örgüt kültürüne (Tınaz, 2011) neden olmaktadır. Yıldırmanın örgütler açısından bir diğer önemli sonucu da çalışanların örgütsel bağlılığının azalmasına neden olmasıdır (Alper Apak, 2009; Cemaloğlu, 2007b; Ergener, 2008; Pelit ve Kılıç, 2014; Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009). Yıldırma davranışının, örgütsel bağlılığı azalttığına ilişkin çalışmaların yanında örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerini sevmeleri, işlerine adanmaları ve örgütün hedeflerine inanmalarından ötürü şimşekleri üzerine çektikleri ve

bunun sonucunda da yıldırma davranışına maruz kalabildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Davenport, ve diğerleri, 2003; Toker Gökçe, 2008; Tutar, 2004).

İşyerinde yıldırma, son 10-15 yıl boyunca araştırmacıların dikkatlerini üzerine çeken konular arasındadır (Agervold ve Mikkelsen, 2004, s. 336). Bu gelişmelere paralel olarak, eğitim kurumlarında da yıldırma ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmalarda artış görülmektedir (Aksu ve Balcı, 2009; Cemaloğlu, 2007a; Cemaloğlu, 2007b; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Cemaloğlu, 2011a; Cemaloğlu ve Okçu, 2012; Daşçı, 2014). Bununla birlikte, öğretmenlerin yıldırma davranışına maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bazı çalışmalar (Alper Apak, 2009; Cemaloğlu, 2007b; Ergener, 2008; Okçu, 2011; Pelit ve Kılıç, 2014; Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009) olmasına karşın, yıldırma davranışının öğretmenlerin sosyal ilişkiler ve işyerinde arkadaşlık ilişkileri ile örgütsel bağlılıklarına etkisinin bir arada araştırıldığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada, öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordayan değişkenler ve örgütsel bağlılığın sonuçları konusunda birçok çalışma bulunmasına rağmen işyerinde arkadaşlık algısı düzeyleri ile ilişkisinin ve bu iki değişkenin yıldırma ile ilişkilerine ait empirik çalışmalar sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın alandaki bir boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacak bulgular ortaya koyması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin yıldırma maruz kalma sıklığı ne düzeydedir?
- İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı nasıldır?
- İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algısı nasıldır?
- İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında işyeri arkadaşlık algısının aracılık etkisi var mıdır?

### Yöntem

Bu araştırma Bilecik ilinde görev yapan 400 öğretmenin görüşleri doğrultusunda yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Bu nedenle araştırma yordayıcı ilişkisel tarama modelindedir. Tarama araştırmaları, genellikle araştırılan konuya ilişkin bir tasvir yapmaktadır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2008, s. 81).

## Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Bilecik ili ve ilçelerindeki devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada amaç, evren hakkında bilgi toplamaktır. Evren birimlerinin tümüne ulaşılabildiği durumlarda örnekleme ihtiyacı duyulmaz. Evrenin tüm birimlerine ulaşılarak bilgilerin toplanmasına sayım denir. Sayımın yapılabilmesi için öncelikle evren birimlerinin tanımlandığı bir çerçevenin olması gerekir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009, s. 79). Bu araştırmada Bilecik ili ve ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sayısı ulaşılabilecek büyüklükte olduğundan evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Tablo 1’de araştırma evrenine ve ulaşılabilen sayıya ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırma Evreni ve Ulaşılabilen Sayılar

İlçe adı	Okul sayısı	Öğretmen sayısı	Ulaşılan	Yüzde
Merkez	18	160	149	93
Bozüyük	19	176	152	86
Osmaneli	8	50	29	58
Gölpazarı	3	11	11	100
Pazaryeri	6	26	25	97
Söğüt	8	48	42	87
Yenişehir	2	4	4	100
İnhisar	2	5	5	100
<b>Toplam</b>	<b>66</b>	<b>481</b>	<b>417</b>	<b>87</b>

Tablo 1 incelendiğinde, evren için belirlenen sayının %87’sine ulaşıldığı görülmektedir. Evrenden tam sayım yapılamaması bu araştırmanın bir sınırlılığıdır. Analiz öncesi veri tarama sürecinde, tek yönlü ve çok yönlü uç değerler tespit edilmiştir. Tek yönlü uç değerler için ham puanlar standart z puanlarına dönüştürülmüş +3 ten büyük ve -3 ten küçük değerler çıkarılmıştır. Çok yönlü uç değerler için ise mahalanobis değerler bulunarak toplamda 11 anket veri setinden çıkarılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016, s. 14). Geriye kalan 406 kişi araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Değişkenler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	246	60,6
	Erkek	160	39,4
Yaş	21-30 yaş	72	17,7
	31-40 yaş	159	39,2
	41-50 yaş	124	30,5
	51-60 yaş	51	12,6
Medeni Durum	Bekâr	50	12,3
	Evlî	347	85,5
	Boşanmış/Dul	9	2,2
Okuldaki Hizmet Süresi (yıl)	1-10 yıl	310	76,4
	11-20 yıl	68	16,7
	21-30 yıl	25	6,2
	31-40 yıl	3	,7
Toplam Hizmet Süresi (yıl)	1-10 yıl	122	30
	11-20 yıl	145	35,7
	21-30 yıl	108	26,6
	31-40 yıl	31	7,6
	Toplam	406	100

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık beşte üçünün kadın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisi 31-40 yaş aralığında, beşte dördü ise evlidir. Yaklaşık dörtte üçü buldukları okulda 1-10 yıl hizmet süresine sahip iken, yaklaşık üçte birinin toplam hizmet süresi 11-20 yıldır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak, Negatif Davranışlar Ölçeği (NDÖ), İşyeri Arkadaşlık Ölçeği (İAÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır.

#### Negatif Davranışlar Ölçeği (NDÖ)

Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma düzeyini ölçmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007a) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 21 maddeden oluşan NDÖ kullanılmıştır. 5'li Likert derecelemesinin kullanıldığı bu ölçek, olumsuz davranışları tek boyutta ele almaktadır (Örnek: Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması). Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin madde-toplam korelasyonu .45 ile .74 arasında değişmektedir. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğe ait uyum indekslerinin;  $\chi^2/sd = 1.68$ , RMSEA= .04, SRMR= .07, NNFI=.99, CFI= .99, GFI= .76, AGFI= .70 olarak bulunduğu ve NDÖ'nün tek faktörlü Kline (2011: s. 112) tarafından da belirtildiği şekilde NDÖ'nün doğrulandığı görülmektedir.

#### İşyeri Arkadaşlık Ölçeği (İAÖ)

Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştirilen İşyeri Arkadaşlık Ölçeği, Kırıl (2016a) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 10 maddeden oluşan, 5'li likert derecelemesinin kullanıldığı

ölçeğin bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı .88; arkadaşlık fırsatı boyutu için .88 ve egemen olan arkadaşlık boyutu için .68 olarak bulunmuştur(Örnekler; Arkadaşlık fırsatı: Okulmda, birlikte çalıştığım kişileri tanıma fırsatına sahibim, Egemen olan arkadaşlık: Okulmda, iyi dostluklar kurarım). Ölçeğin tüm boyutlarında madde-toplam korelasyonu .27 ile .76 arasında değişmektedir. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğe ait uyum indekslerinin;  $\chi^2/sd = 3.18$ , RMSEA= .07, SRMR= .05, NNFI= .97, CFI= .98, GFI= .92, AGFI= .87 olarak bulunduğu ve İAÖ'nün 10 maddeden oluşan iki faktörlü yapısının doğrulandığı görülmektedir (Kline, 2011).

### **Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)**

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen bu ölçek, Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan, 5'li likert tipindeki ölçeğin bu araştırmada toplam Cronbach Alpha katsayısı .89; duygusal bağlılık boyutu için .94, devam bağlılığı boyutu için .84 ve normatif bağlılık boyutu için .81 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında madde-toplam korelasyonu .19 ile .68 arasında değişmektedir(Örnekler; Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım, İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu, Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor) .

Daha sonra yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğe ait uyum indeksleri;  $\chi^2/sd = 4.21$ , RMSEA= .09, SRMR= .14, NNFI= .94, CFI= .94, GFI= .81, AGFI= .77 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucuna göre, t değeri anlamlı olmadığı için 15. madde araştırma kapsamından çıkarılmıştır. İkinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ise;  $\chi^2/sd = 5.34$ , RMSEA= .10, SRMR= .11, NNFI= .92, CFI= .94, GFI= .93, AGFI= .89 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler incelendiğinde, ÖBÖ'nün 19 maddeden oluşan 3 faktörlü yapısının doğrulandığı ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

### **Araştırma Süreci**

Araştırmada kullanılan veriler, 2017-2018 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Mart ve Nisan ayları içerisinde toplanmıştır. Araştırma kapsamında 417 öğretmene ulaşılarak toplanan anketlerden, uç değer olarak tespit edilen 11 anket çıkarılmıştır. Geriye kalan 406 anket üzerinde analizler yapılmıştır. Verilerin analizi için istatistik paket programları kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler SPSS programı ve modelin test edilmesi LISREL programında yol (path) analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### **Bulgular**

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan öğretmenlerin algılarına göre yıldırma yaşama düzeyi, iş yerinde arkadaşlık algısı düzeyi ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.



**Tablo 3.** Öğretmenlerin yıldırma yaşama, iş yeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular

Ölçek	Faktör/Madde	n	X	Ss
NDÖ	<b>Yıldırma</b>	<b>406</b>	<b>1,20</b>	<b>0,34</b>
	Arkadaşlık fırsatı	406	4,17	0,67
İAÖ	Egemen olan arkadaşlık	406	3,79	0,66
	<b>Toplam</b>		<b>3,98</b>	<b>0,60</b>
ÖBÖ	Duygusal Bağlılık	406	3,88	0,77
	Devam Bağlılığı	406	3,10	0,78
	Normatif Bağlılık	406	3,31	0,75
	<b>Toplam</b>		<b>3,43</b>	<b>0,60</b>

NDÖ: Negatif davranışlar ölçeği

İAÖ: İşyeri arkadaşlık ölçeği

ÖBÖ: Örgütsel bağlılık ölçeği

### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

NDÖ'ye göre öğretmenlerin en çok maruz kaldığı olumsuz davranışların "hakınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması" ( $X=1,34$ ) ve "fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması" ( $= 1,33$ ); en az maruz kaldığı olumsuz davranışların ise "parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar" ( $X= 1,09$ ) ve "diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları" ( $X=1,10$ ) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenler, sözel nitelikte olumsuz davranışlara daha çok maruz kalmaktadırlar. Buna ek olarak, öğretmenlerin neredeyse "ara sıra" yıldırma maruz kaldıkları söylenebilir.

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 3 incelendiğinde, okuldaki arkadaşlık algısı alt boyutlarından, arkadaşlık fırsatı boyutunun ( $X= 4,17$ ), egemen olan arkadaşlık boyutuna ( $X= 3,79$ ) kıyasla daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, işyeri arkadaşlık algıları "çok" düzeyinde gerçekleşmektedir.

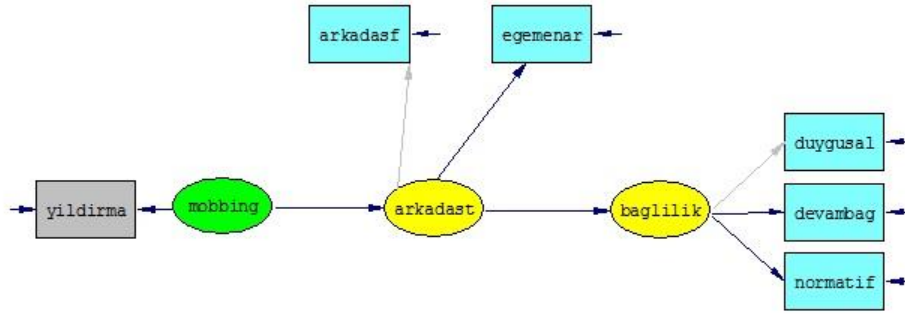
### Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre, okuldaki örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin en yüksek değeri duygusal bağlılık ( $X= 3,88$ ) boyutuna verdikleri görülmektedir. En düşük değeri ise devam bağlılığı ( $X= 3,10$ ) boyutlarına verdikleri görülmektedir. Başka bir anlatımla, ilköğretim okulu öğretmenleri, "çok" düzeyinde örgütsel bağlılık algısına sahiptirler.

### Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin, yıldırma yaşama düzeylerinin, algıladıkları işyeri arkadaşlığını ve örgütsel bağlılığı hangi düzeyde ve yönde etkilediğini belirlemek amacıyla yol analizi yapılmıştır. Yol analizi ile yordayıcı değişkenlerin, yordanan değişkenler üzerindeki etkisi doğrudan ve dolaylı ortaya çıkarılır (Kline, 2011, s. 311). Bu amaca ilişkin kavramsal model Şekil 1'de verilmiştir





Şekil 1. Kavramsal Model

Şekil 1'deki kavramsal modelde yıldırma davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının, işyeri arkadaşlık ve örgütsel bağlılık yaşama düzeylerini etkileyeceği; arkadaşlık algısının da örgütsel bağlılık yaşama düzeylerini yordayacağı; yıldırmanın, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini, arkadaşlık algısı aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği varsayılmıştır.

Yapılan analizde öncelikle YEM'in istatistiksel uygunluğuna dair bulgular incelenmiştir. Kline (2011, s. 204), modelin uyumunun değerlendirilirken,  $\chi^2/sd$  oranının yeterlik adına bir ölçüt olarak kullanılmasını tavsiye etmektedir. Bu araştırmada  $\chi^2/sd$  değeri 2.43 olarak elde edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Başka bir ifadeyle, veri seti, model ile mükemmel uyum göstermektedir. Daha sonra, modele ilişkin alternatif uyum indeksleri incelenmiştir. Buna ilişkin bulgular Tablo 4'da verilmektedir.

Tablo 4. Modelin Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

$\chi^2$	$(\chi^2/sd)^*$	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	GFI	AGFI
16,98	2,43	0,06	0,06	0,97	0,99	0,98	0,95

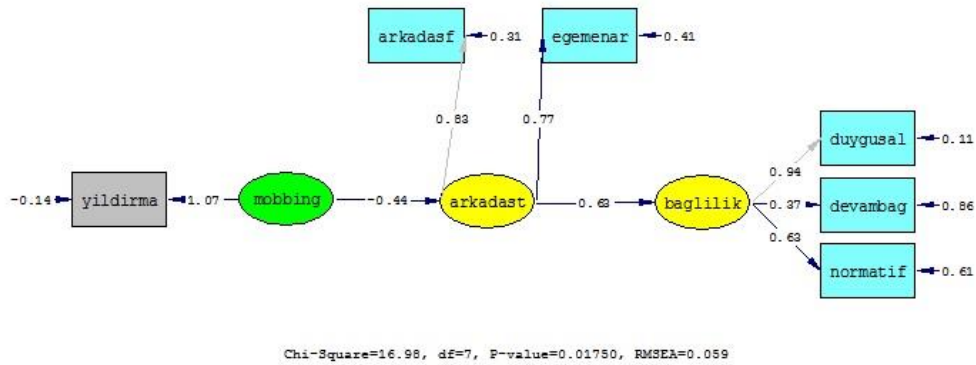
\*sd = 7,  $p < 0,05$

Tablo 4 incelendiğinde, modelin genel olarak iyi uyum değerleri ortaya koyduğu, bu değerlerin kabul edilebilir olduğu ve bir model olarak doğrulandığı görülmektedir. Araştırma modeline ilişkin YEM sonuçları Tablo 5'te verilmektedir:

**Tablo 5.** Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları

<i>Latent / Gözlenen Değişkenler</i>	<i>t-değeri*</i>	<i>Standartlaştırılmış Yükler</i>	<i>R<sup>2</sup></i>
<i>Mobbing</i>			
Yıldırma		0,44	0,19
<i>İşyeri Arkadaşlık Algısı</i>			
Arkadaşlık Fırsatı		0,83	0,69
Egemen Olan Arkadaşlık	3,51	0,77	0,59
<i>Örgütsel Bağlılık</i>			
Duygusal Bağlılık		0,94	0,89
Devam Bağlılığı	3,45	0,37	0,14
Normatif Bağlılık	4,64	0,63	0,39
<i>Yapısal İlişkiler</i>			
mobbing → işyeri arkadaşlık	-3,07	-0,44	
işyeri arkadaşlık → örgütsel bağlılık	3,65	0,63	
<i>Yapısal Eşitlikler</i>			
			<i>R<sup>2</sup></i>
işyeri arkadaşlık = - 0,44 × mobbing			0,20
örgütsel bağlılık = 0,63 × işyeri arkadaşlık			0,39
örgütsel bağlılık = - 0,28 × mobbing			0,08

\*p&lt; 0,05

**Şekil 2.** Araştırmaya İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Modele ait bulgular incelendiğinde, işyeri arkadaşlık algısının en iyi göstergesinin arkadaşlık fırsatı ( $\lambda = 0,83$ ); örgütsel bağlılığın en iyi göstergesinin duygusal bağlılık ( $\lambda = 0,94$ ) olduğu görülmektedir.

Yıldırma ve işyeri arkadaşlık algısı arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $\gamma = - 0,44$ ;  $t = -3,07$ ). Bu değer, yıldırma davranışlarındaki 1 puanlık artışın, işyeri arkadaşlık algısında 0,44 puanlık azalışa veya bunun tam tersi, yıldırma davranışlarındaki 1 puanlık azalışın, işyeri arkadaşlık algısında 0,44 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenler yıldırma maruz kaldıkça, işyeri arkadaşlık algıları azalmaktadır.

İşyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $\beta = 0,63$ ;  $t = 3,65$ ). Bu değer, arkadaşlık algısındaki 1 puanlık artışın, örgütsel bağlılıkta 0,63 puanlık artışa veya bunun tam tersi, arkadaşlık algısındaki 1 puanlık azalışın, örgütsel bağlılıkta 0,63 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algıları arttıkça, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

Yıldırma ( $\gamma = - 0,44$ ), işyeri arkadaşlığının %20'sini açıklamaktadır. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin işyeri arkadaşlığı algısındaki toplam değişimin %20'si, yıldırma ile açıklanmaktadır. İşyeri arkadaşlık algısı ( $\gamma = 0,63$ ), örgütsel bağlılığın %39'unu açıklamaktadır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılıktaki toplam değişimin %39'u, işyerindeki arkadaşlık algısıyla açıklanmaktadır. Yıldırma ise ( $\gamma = -0,28$ ), örgütsel bağlılığın %8'ini açıklamaktadır. Başka bir anlatımla, örgütsel bağlılıktaki toplam değişimin %8'i, yıldırma ile açıklanmaktadır.

### Tartışma ve Sonuç

Yapılan analizler sonucunda, sınıf öğretmenlerinin yıldırma yaşama düzeylerinin genel olarak düşük olduğu, bununla birlikte haklarında dedikodu ve söylentilerin yayılması, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması, başarılarını etkileyecek bilginin kendilerinden saklanması gibi olumsuz davranışları diğerlerine göre daha fazla yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Gündüz ve Yılmaz (2008), Onbaş (2007), Okçu (2011) ve Daşçı'nın (2014) araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin ara sıra düzeyinde olduğu, bir başka anlatımla bu araştırma bulgularından bir basamak yüksek olduğu, ancak yüksek puanlanan ifadelerin benzeştiği görülmektedir. Diğer bir çalışmada (Cemaloğlu, 2007b) ise öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Karyağdı (2007) ve Kul'un (2010) bulguları ise bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin yoğun ve sistemli bir yıldırma maruz kalmadıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık algılarının hem arkadaşlık fırsatı hem de egemen olan arkadaşlık boyutlarında yüksek olduğu, ancak okuldaki arkadaşlara sınırları açma, okuldaki arkadaşlarını görmek için sabırsızlanma ve okuldaki kişilerin gerçek arkadaş olduklarını düşünme gibi maddelere görece daha düşük puan verdikleri görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre okulda arkadaşlık fırsatının arkadaşlık yapma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmanın (Yavuzkurt, 2017) bulguları ile örtüşmektedir. Benzer biçimde, Kırıl'ın (2016a; 2016b) ve Morrison'un (2004) ulaştığı bulgular da araştırmayı desteklemektedir. Ancak, Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada işyeri arkadaşlık fırsatının var olan arkadaşlık düzeyinden daha düşük düzeyde olduğu bulgusu ile çelişmektedir. Bunun sebebi, adı geçen çalışmanın eğitimden farklı bir alanda yapılmış olması olabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının genel olarak yüksek olmasına rağmen duygusal bağlılığın en yüksek düzeyde olduğu, devam ve normatif bağlılığın ise daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenler üzerinde yapılan benzer çalışmalarda da (Balay, 2000; Okçu, 2011; Sezgin, 2009, 2010; Uştı, 2014) duygusal bağlılığın, normatif ve devam bağlılığından, duygusal bağlılığa benzer biçimde kavramsallaştırılan içselleştirme boyutunun ise uyum ve özdeşleşme boyutlarından daha yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Yüksek örgütsel bağlılığın örgütsel amaçların karşılanmasına yol açacağı düşüncesinden hareketle (Celep, 2014), öğretmenlerin örgütsel bağlılığının olumlu bir durum olduğu söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılığı hangi düzeyde ve yönde etkilediği araştırılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre, yıldırma ve işyeri arkadaşlık algısı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yıldırma yaşama düzeyi işyeri arkadaşlık algısındaki toplam varyansın %20'sini açıklamaktadır. Bir başka deyişle öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça işyeri arkadaşlık ilişkileri azalmakta, yıldırma azaldıkça işyeri arkadaşlık ilişkileri artmaktadır. Bu bulgu, Agervold ve Mikkelsen (2004), Einarsen, ve diğerleri, (1994) ve Zapf'ın (1999) bulgularıyla desteklenmektedir.

Yıldırma maruz kalan çalışanlar iş ortamını genellikle olumsuz ifadelerle tanımlamakta ve yıldırma maruz kalmayan çalışanlara göre daha olumsuz olarak değerlendirmektedirler (Einarsen, vd., 1994). Bu çalışanlar, iş ortamında kliklerin varlığından ve çalışanlar arasında çatışmaların olduğundan şikâyet etmekte, düşük grup uyumu ve düşük grup desteğinin yıldırma maruz kalmakla ilişkili olduğunu rapor etmektedirler (Cole, Grubb, Sauter, Swanson ve Lawless, 1997). Genel olarak çalışma bulgularına bakıldığında, yıldırmanın, örgütte huzursuz bir ortama ve örgütsel çatışmaya (Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Tutar, 2004), olumsuz bir örgüt iklimi ve örgüt kültürüne (Tınaz, 2011) neden olduğu görülmektedir.

Cemaloğlu (2007b), yıldırma ve diğer çalışanlarla ilişkide, grup dışındaki kişileri yıldırmanın daha kolay olduğunu vurgulamıştır. Bazı yıldırma durumlarında ise insanlara güven duyan, iyi niyetli ve politik davranmayı bilmeyen çalışanların yıldırma maruz kaldığı görülmektedir (Baltaş, 2003). Bu görüşler de yıldırmanın işyerinde arkadaşlık algısıyla ilişkili olduğuna ancak bu ilişkinin yönünün işyeri arkadaşlık algısından yıldırma doğru olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğudur. İşyeri arkadaşlık algısı, örgütsel bağlılıkta meydana gelen toplam varyansın %39'unu açıklamaktadır. Bir başka deyişle, öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısı düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmakta, işyeri arkadaşlık algısı düzeyi

azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de azalmaktadır. Bu bulgular, Riordan ve Griffeth (1995), Morrison (2004) ve Ömüriş'in (2014) bulgularıyla uyum göstermektedir.

Turizm sektörü çalışanları ile yapılan bir çalışmada işyerinde yakın arkadaşlıkların örgütsel bağlılığı doğrudan ve olumlu olarak yordadığı bulunmuştur (Ömüriş, 2014). Nielsen, Jex ve Adams (2000) yaptıkları çalışmada, işyeri arkadaşlık algısının alt boyutları ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü; devam bağlılığı ile düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Benzer biçimde Morrison (2004) da işyeri arkadaşlık algısının iş doyumunu aracılığıyla örgütsel bağlılığı yordadığını bulmuştur. Kanbur (2015) ise İstanbul'da görev yapan özel sektör çalışanları ile yaptığı çalışmada işyerinde arkadaşlık algısı ile örgütsel bağlılığın negatif yönlü ilişkili olduğunu rapor etmiştir ki bu bulgu bu araştırma bulgusu ile çelişmektedir.

Araştırmada elde edilen önemli bir diğer bulgu da öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide işyeri arkadaşlık algısının aracılık etkisinin anlamlı olmasıdır. Yıldırma, işyeri arkadaşlık algısının aracılık etkisiyle örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %8'ini açıklamaktadır. Bu bulgu yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran bazı araştırma bulgularıyla kısmen örtüşmektedir (Alper Apak, 2009; Cemaloğlu, 2007b; Çelik, 2011; Ergener, 2008; Okçu, 2011; Pelit ve Kılıç, 2014; Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur, 2009).

Okçu (2011), yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ancak bu ilişkinin yönünün örgütsel bağlılıktan yıldırma doğru olduğunu, bir başka deyişle örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin yıldırma algılarının düşük olduğunu rapor etmiştir. Çelik (2011) de, öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ancak ilişkinin yönü hakkında bir görüş bildirmemiştir.

İşyerinde yıldırma maruz kalan çalışanların özelliklerine bakıldığında, yüksek duygusal zekaya ve parlak bir akademik kariyere sahip oldukları (Çobanoğlu, 2005), yeni fikirler ürettikleri ve şimşekleri üzerlerine çektikleri (Davenport, ve diğerleri, 2003) görülmektedir. Bu özelliklere sahip çalışanlar yıldırma daha fazla maruz kalmakta, bunun sonucunda örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Leymann'ın (1990) yaptığı klinik gözlemlerde yıldırma maruz kalanlar zamanla arkadaş grubundan izole olmakta ve sosyal uyumsuzluk yaşamaya başlamaktadır. Bu bireylerin, daha sonra örgütsel bağlılıklarının zayıfladığı ve işten ayrılma niyeti ortaya koydukları tespit edilmiştir. (Morrison, 2004). Örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütler için olumsuz etkileri olacağından yıldırma konusu dikkatle ele alınmalı ve bu ilişkide aracılık etkisi olduğu görülen işyeri arkadaşlık ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda gerekli ortam oluşturulmaya çalışılmalıdır. Sonuç olarak çalışma bulguları ve literatür bilgileri birlikte değerlendirildiğinde yıldırma maruz kalmanın örgütsel bağlılığı negatif, işyeri arkadaşlık algısının ise pozitif yönde etkilediği, işyeri arkadaşlık algısının yüksek olduğu örgütlerde yıldırmanın daha az olduğu söylenebilir.

### Kaynaklar

- Agervold, M. ve Mikkelsen, E. G. (2004) Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions, *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1367-1380.
- Alper Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Anderson, C. M. ve Martin, M. M. (1995). Why employees speak to coworkers and bosses: Motives, gender, and organizational satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 32(3), 249-265.
- Arslan Birlik, M. (1999). *Öğretmenlerin mesleki doyumu ve eğitim anlayışları*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bacanak, C. (2016). *The Effect of Organizational Commitment and Workplace Friendships On Intention to Leave: A Comparative Study on Generation X and Y Employees*. (Yayımlanmış Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği*. (Yayımlanmamış Doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baltaş, A. (2003). *Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma*. Erişim adresi: <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Bilig Dergisi*, 46, 67-86.
- Cemaloğlu, N. (2011a). The relationship between leadership styles of primary school principals and organizational health of school and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49 (5): 1-37.
- Cemaloğlu, N. (2011b). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512. doi: 10.1108/09578231111159511
- Cemaloğlu, N. ve Kılınc, A. Ç. (2012). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23): 132-156.
- Cemaloğlu, N., Sezgin, F., ve Kılınc, A. Ç. (2012). Examining the relationships between school principals' transformational and transactional leadership styles and teachers' organizational commitment. *The Online Journal Of New Horizons In Education*, 2(2), 53-64.
- Cole, L. L, Grubb, P. L., Sauter, S. L., Swanson, N. G. ve Lawless, P. (1997). Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 23, 450-457.



- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki*.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik, SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem
- Daşçı, E. (2014). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev. O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dick, R. ve Wagner, U. (2001). Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243- 259.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence & Victims*, 12(3), 247-263.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 37(179), 269-282.
- Hodson, R. (1996). Dignity in the workplace under participative management: Alienation and freedom revisited. *American Sociological Review*, 61, 719-738.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate* (1 st ed.). Newbury Park: SAGE Publications
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak İşyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine Emniyet teşkilatında bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 31, 45-63.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karrasch, A.I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment, *Military Psychology*, 15(3), 225-36.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kıral, E. (2016a, ). *İş yeri arkadaşlık ölçeği'nin türkiye örnekleminde öğretmenler üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi*. Sözel Bildiri, Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi, Antalya, 11-13.
- Kıral, E. (2016b). *Öğretmenlerin işyeri arkadaşlık algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Sözel Bildiri, VII. Uluslararası Eğitim Yönetimi Formu, Kıbrıs/Girne. (Özet bildiri) (Yayın No:2912853)
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY London: The Guilford Press.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kushman, J.W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: a study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28 (1), 5-42.



- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 393-413.
- Morrison, R. L. (2004). Informal Relationships in the Workplace: Associations with Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3): 114-128.
- Nielsen, I.K., Jex, S.M. ve Adams, G.A. (2000). Development and Validation of Scores On A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale, *Educational and Psychological Measurement*. 60 (4), 628-643.
- Odden, C.M. ve Sias, P.M. (1997). Peer Communication Relationships and Psychological Climate. *Communication Quarterly*. 45 (3), 153-166.
- Okçu, V. (2011). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerinin Temel Belirleyicileri Ve Örgütsel Sonuçlar Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Pelit, E. ve 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*, 9, 90-126.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and occupations*, 18(2), 194-211.
- Riordan, C.M. ve Griffeth, R.W. (1995). The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct, *Journal of Business and Psychology*, 10 (2), 141-154.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. doi:10.1177/00187267035610003
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools, *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651,
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Sias, P.M. ve Jablin, F.M. (1995). Differential Superior-Subordinate Relations, Perceptions of Fairness, and Coworker Communication. *Human Communication Research*. 22(1), 5-38.
- Sias, P.M. ve Cahill, D.J. (1998). From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication*, 62: 273-300.
- Sias, P. M. (2009). *Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Los Angeles, CA: Sage.
- Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tengilimoğlu, D. & Akdemir Mansur, F. (2009). *İşletmelerde uygulanan mobbing'in (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1(3), 1-16.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Tsui, K.T. and Cheng, Y.C. (1999), School organizational health and teacher commitment: a contingency study with multi-level analysis, *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-68.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans) tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi Aydın ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group-related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1, 70-85.

#### ORCID

Havva Durusu  <https://orcid.org/0000-0003-2937-8886>

Necati Cemaloğlu  <https://orcid.org/0000-0001-7753-2222>

#### Extended Summary

### The Relationships Between The Mobbing Levels Of Primary School Teachers, Their Perceptions Of Work Place Friendship And Their Organizational Commitment

Today, individuals are exposed to many activities and intensive working hours in organizational life. It can be argued that this situation causes negativity affecting the health of individuals and the efficiency of the organizations. One of the factors reducing organizational effectiveness and efficiency is the low level of organizational commitment. Organizational commitment has some important consequences for both the individual and the organization. People spend most of their time in the workplace as an employee of the organization that they are part of in business life. Therefore, the concept of workplace friendship has become a much discussed concept as the individual's tendency to meet his psychological needs within the organization. A positive school climate will often lead to a much faster friendship at work. There are many studies examining the relationship between the perception of friendship in the workplace and organizational commitment. As the level of informal communication among employees increases, the level of organizational commitment also increases. One of the manager behaviors that affect the workplace friendship and positive communication between the employees at work is bullying. However, although there are some studies between teachers' levels of exposure to mobbing behavior and their organizational commitment there is no study that investigated the effects of mobbing behavior on social relations and friendship relations of the workplace and their organizational commitment. Therefore, in this study,

the relationship between the mobbing levels and the friendship perception and organizational commitment levels of the teachers were investigated.

This research was carried out in order to determine the relationship between mobbing, workplace friendship and organizational commitment levels in the city centre and districts of Bilecik. Therefore, the research is in a relational survey model. The population of the research consists of the teachers of the primary schools in public schools in Bilecik. In this study, it is aimed to reach to the whole of the population as the number of classroom teachers working in Bilecik and its district is large enough to be reached. The data used in the study were collected in March and April in the second period of the academic year of 2017-2018. In the pre-analysis data screening process, the remaining 406 people were the participants of the study, with the 11 questionnaires identified as extreme values removed from the scope of the study. Negative Acts Questionnaire (NAQ), Workplace Friendship Questionnaire (WFQ) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) were used as data collection tools. The (NAQ), was developed by Einarsen and Raknes (1997) in order to measure the level of intimidation experienced by teachers and was adapted into Turkish by Cemaloğlu (2007a) and consists of 21 items. This 5-point Likert-type scale deals with negative behaviors in one dimension. Developed by Nielsen, Jex and Adams (2000), (WFQ) was adapted to Turkish by Kırıl (2016a) and consisted of 10 items in 5-point Likert type. (OCQ) was developed by Meyer and Allen (1991), adapted to Turkish by Baysal and Paksoy (1999). Descriptive statistics for the variables were tested in SPSS program and LISREL program by using path analysis technique.

According to the findings of the mobbing level, the negative behaviors of the teachers that are at most exposed are "dissemination of gossip and rumors about you" and "disregarding of your ideas and opinions"; the negative behaviors of the teachers that are at least exposed such as finger showing, intimidation such as attacking, pushing, interfering with the personal space and suggestive behaviors of others to quit the job. According to primary school teachers' perceptions of mobbing, teachers are more exposed to verbal negative behaviors. In addition, it can be said that teachers are almost 'occasional' mobbing.

According to the findings of primary school teachers' perception of friendship in the workplace and the sub-dimensions of primary school teachers, perceptions of workplace friendship are realized at the level of "agree". Again, from the sub-dimensions of friendship perception sub-dimensions, it is seen that the size of friendship opportunity gets higher points than the dominant friendship dimension.

According to the findings related to the level of organizational commitment and sub-dimensions of primary school teachers, primary school teachers have the perception of organizational commitment at the level of "agree". According to the teachers' perceptions, it is seen that the highest

level of organizational commitment in the school gives the highest value to the dimension of emotional commitment. It is seen that they give the lowest value to the continuity commitment dimensions.

The path analysis was performed to determine the level and in what direction for mobbing levels, perceived workplace friendship and organizational commitment of Primary school teachers. According to this; As teachers are exposed to mobbing, their perception of workplace friendship decreases. As teachers' perception of workplace friendship increases, their organizational commitment increases. 39% of the total change in organizational commitment is explained by the perception of friendship in the workplace. Mobbing ( $\gamma = -0,28$ ) explains 8% of organizational commitment. In other words, 8% of total change in organizational commitment is explained by mobbing.

As a result of the analyses, it was found that the mobbing levels of the primary school teachers were generally low; however, it has been found that the negative behaviors such as dissemination of gossip and rumors, disregarding of opinions and ideas, and keeping information from them that affect their success are more likely to be experienced than others. As the level of intimidation of teachers increases, the relationship of friendship decreases and the relationship of friendship increases as mobbing decreases. As the level of workplace friendship perception of teachers increases, their organizational commitment increases, and as the level of friendship perception decreases, their level of organizational commitment decreases. Another important finding of the study is that the mediation effect of the friendship perception on the relationship between the mobbing levels of the teachers and their organizational commitment is significant. Mobbing accounts for 8% of the total variance in organizational commitment with the mediation of workplace friendship perception. Since the individuals with low organizational commitment will have negative consequences for the organizations, the issue of mobbing should be considered carefully and the necessary school environment should be created to develop the workplace friendship relationship which has an intermediary effect in this relationship.