

Revista científica del Amazonas
Volumen 2 Número 3
Enero-junio 2019

Opiniones de los administradores de la educación sobre el impacto de sus características de liderazgo en el compromiso humanitario y organizativo de los maestros

Opinions of education administrators on the impact of their leadership characteristics on the humanitarian and organizational commitment of teachers

Pareceres dos administradores da educação sobre o impacto das suas características de liderança no compromisso mobbing e organizacional dos professores

Recibido: 8 de julio de 2018

Aceptado: 10 de septiembre de 2018

Escrito por:
Togay Uluöz⁴
Emete Yağci⁵

Resumen

Esta investigación se ha llevado a cabo con el modelo de seguimiento de calidad y en el proceso de modelado para identificar los estilos de formación de los responsables de la educación y el compromiso de organización y movilización de los maestros. De las técnicas de investigación cualitativas, se utilizó la entrevista semi sembrada y de análisis de datos para la colección de datos. La fecha estimada de datos que los estilos de aprendizaje de los miembros de la escuela tienen un impacto mayor en el compromiso de organización y los problemas de movilidad de los profesores. Los resultados de la investigación tienen un mayor grado ya que se considera que tienen un impacto importante en la identificación de factores negativos en el proceso de organización de los movimientos y el desarrollo del organisation. Con respecto a los resultados de la investigación, los defectos en el conocimiento sobre el liderazgo y el estilo de los estilos, además del bajo organisation de la necesidad se debe en un gran aprecio. Las recomendaciones que se recomiendan a continuación de los resultados se consideran beneficiosos para la prevención de los comportamientos negativos negativos entre los administradores de la escuela y los maestros y las circunstancias adversas asociadas.

Palabras claves: Administradores de la educación, características de liderazgo, acoso moral, compromiso organizacional.

⁴ Near East University, Department of Physical Education and Sports, Turkey.

⁵ Near East University, Department of Physical Education and Sports, Turkey.

Abstract

This research has been carried out with the quality monitoring model and in the modeling process to identify the training styles of those responsible for education and the commitment of organization and mobilization of teachers. Of the qualitative research techniques, the semi-structured interview and data analysis were used for the data collection. The estimated date of data that the learning styles of school members have a greater impact on the organizational commitment and mobility problems of teachers. The results of the research have a higher degree since they are considered to have a significant impact on the identification of negative factors in the process of organization of movements and the development of the organization. With regard to the results of the investigation, the flaws in the knowledge about the leadership and the style of the styles, in addition to the low organization of the need is due in great appreciation. The recommendations recommended below the results are considered beneficial for the prevention of negative behaviors among school administrators and teachers and associated adverse circumstances.

Keywords: Educational administrators, leadership characteristics, moral harassment, organizational commitment.

Resumo

Esta pesquisa foi realizada com o padrão de pesquisa qualitativa e no modelo de triagem, a fim de identificar os estilos de liderança dos gestores de educação e o comprometimento organizacional e mobbing exposto pelos professores. A partir das técnicas de pesquisa qualitativa, utilizou-se a entrevista semiestruturada e a análise documental para a coleta de dados. Os dados gerados indicaram que os estilos de liderança dos administradores escolares têm grande impacto nos níveis de comprometimento organizacional e experiência de mobbing dos professores. Os resultados da pesquisa têm grande importância, uma vez que são considerados importantes para a identificação de fatores negativos nos compromissos organizacionais dos professores e para o aprimoramento dos compromissos organizacionais. Em consideração aos resultados da pesquisa, as deficiências no conhecimento sobre os estilos de liderança e liderança, além do baixo comprometimento organizacional, devem ser levadas em consideração. As recomendações desenvolvidas após os resultados são consideradas benéficas para a prevenção de futuros comportamentos negativos entre os administradores e professores da escola e as circunstâncias negativas associadas.

Palavras-chave: Administradores da educação, características de liderança, assédio moral, compromisso organizacional.

Introducción

Según los estudios, las personas que trabajan en un entorno de organización positivo, tienen mayor satisfacción laboral y son más eficientes (Mulki, Jaramillo y Locander, 2009; Vardi, 2001), tienen mayor motivación, eficiencia, conductas organizativas y compromisos organizacionales (Cullen, Parboteeah y Victor, 2003; Schwepker, 2001),

tienen comportamientos más éticos (Bartels, Deshpande, Fritzsche, 2000; George y Joseph, 2000; Harrick, Martell y Strickland, 1998), tienen menos comportamientos negativos dentro de la organización (Peterson, 2002), crear más resultados de organización de calidad (Weeks y Nantel, 2004), mostrar menos conflictos de roles y perturbaciones y mayor confianza hacia el administrador (Mulki, Jaramillo y Locander, 2008). Además, los maestros muestran un mayor compromiso con la escuela en un ambiente escolar positivo y saludable (Turan, 2002). De acuerdo con los estudios sobre las organizaciones educativas, los maestros están expuestos a grandes cargas de trabajo que causan estrés y tensión en particular, experimentan estrés excesivo y agotamiento (Boyle, Borg, Falzon y Baglioni, 1995; Capel, 1991; Cemaloğlu, 2007b) y se enfrentan a más comportamientos de mobbing en comparación con las otras profesiones (Cemaloglu, 2007b; Ertürk, 2005; Hoel, Faragher y Cooper, 2004; Hubert y Veldhoven, 2001).

Los individuos que experimentan mobbing en las organizaciones tienen menos satisfacción laboral y confianza en sí mismos, sienten vergüenza y culpa, así como impotencia y desesperación, tienen menos respeto hacia sí mismos, están aislados en la organización, experimentan una profunda desesperanza, son criticados de manera injusta por sus esfuerzos, pierden su motivación debido a la injusticia y se alejan de la realización de los objetivos organizacionales debido a su preocupación y depresión (Blase y Blase, 2002; Hoosen y Callaghan, 2004; Lewis, 2004; Leymann, 1990; Matthiesen, 2006; Tinaz, 2006). O'Driscoll y Beehr (1994) indicaron que la razón del trabajo y los problemas de los empleados relacionados con el entorno laboral están relacionados con los comportamientos de los administradores. Einarsen (1999) y Vartia (1996) señalaron que la razón de los comportamientos negativos en el lugar de trabajo es la débil administración y la falta de habilidades de liderazgo en los administradores. Bulutlar y Öz (2009) y Peterson (2002) destacaron que un entorno organizativo ético disminuye la frecuencia de las conductas de mobbing que tienen un impacto en el funcionamiento de la organización.

Aunque los investigadores indican que los comportamientos de liderazgo de los administradores escolares y la confianza organizacional tienen un impacto en el mobbing; El número de estudios realizados en este dominio es limitado. Einarsen (1999) subrayó que se deben realizar más estudios para comprender las razones y la naturaleza del mobbing. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo estudiar las opiniones sobre el impacto de las características de liderazgo de los docentes en el mobbing y el compromiso organizacional.

Teniendo en cuenta la literatura, los estilos de liderazgo de los administradores escolares y el mobbing y el compromiso organizacional se han evaluado como variables que afectan y se afectan entre sí en el extranjero; sin embargo, muchas preguntas con respecto a este problema han quedado sin respuesta. Este estudio evaluó la relación entre los estilos de liderazgo de los administradores escolares y los niveles de mobbing de los maestros, y el impacto de la disminución o el aumento del nivel de mobbing en el compromiso organizacional (Yağcı, Uluöz, 2017).

Ruta metodologica

Esta sección incluye el modelo de investigación, grupo de trabajo, recopilación de datos y explicaciones sobre el análisis de datos.

El modelo de la investigación

En la fase de investigación cualitativa, este estudio se realizó en el patrón de investigación y patrón de investigación cualitativa para brindar el impacto de las características de liderazgo de los administradores educativos sobre el efecto del mobbing y el compromiso organizacional entre los maestros, además de utilizar técnicas de investigación cualitativas adecuadas para la recopilación de datos y Entrevista semiestructurada y análisis de documentos. El análisis de contenido se realizó para el análisis e interpretación de los datos cualitativos generados por los participantes.

La técnica de entrevista se puede clasificar como entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas (Tanrıöğen, 2011). Las preguntas para la entrevista semiestructurada se prepararon antes y las preguntas relacionadas se usaron en la investigación de acuerdo con la naturaleza de la entrevista semiestructurada. Sin embargo, durante la fase de recolección de datos, el investigador puede agregar nuevas preguntas en el momento de la entrevista (Karasar, 2010). Este método no es tan rígido como las entrevistas estructuradas y no tan flexible como las entrevistas no estructuradas. A medida que se proporciona dicha flexibilidad al investigador, se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada para este estudio.

Grupo de trabajo

Este estudio está limitado a las escuelas secundarias (número total de 13) bajo el Ministerio de Educación Nacional dentro de los límites de Nicosia, el distrito central de la República Turca del Norte de Chipre para el año académico 2014-2015. Las escuelas privadas y profesionales en la educación secundaria general no se incluyeron en este estudio.

Entre la escuela secundaria dentro del grupo de trabajo, el total de 8 escuelas fueron seleccionadas como las más concurridas y las escuelas centrales. Este estudio fue planeado para ser conducido

Entre la escuela secundaria dentro del grupo de trabajo, el total de 8 escuelas fueron seleccionadas como las más concurridas y las escuelas centrales. Se planificó que este estudio se realizara con todos los directores de escuelas de educación secundaria al principio, pero al final se tomaron 8 directores de escuelas en el marco del estudio y el estudio se realizó en consecuencia, ya que algunos directores de escuelas no aceptaron la entrevista.

Herramienta de recopilación de datos

Como la herramienta de recolección de datos para la investigación cualitativa, se hicieron las preguntas en el formulario de entrevista semiestructurada preparado con los administradores de la escuela y se usó el formulario de información personal. Para mostrar las opiniones sobre el impacto de las características de liderazgo de los administradores de educación en el mobbing y los compromisos organizativos entre los maestros, se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada para la herramienta de recopilación de datos y se formularon un número de 6 preguntas abiertas. Identificar las opiniones de los administradores escolares.

En el enfoque de investigación cualitativa, generalmente se utilizan las técnicas de entrevista en profundidad (cara a cara), observación directa y análisis de documentos (Legard, Keegan y Ward, 2003). Los datos de la investigación se generaron a través de la "técnica cara a cara", que con frecuencia se prefiere en el enfoque de investigación cualitativa que permite comprender las perspectivas de los participantes sobre el tema que no se pueden observar con otras herramientas de recopilación de datos. Las entrevistas en profundidad o cara a cara tienen algunas ventajas, ya que tienen un alto índice de respuesta, proporcionan flexibilidad en el orden de las preguntas y la oportunidad de controlar el medio ambiente, así como información detallada relacionada con el tema (Yıldırım y Şimşek, 2011). Este método es una base para la revelación de varias dimensiones como razones, sentimientos, ideas y creencias, que son la base de las respuestas (Legard, Keegan y Ward, 2003).

Patton (Quot: Marshall y Rossman, 1999) definió tres tipos de entrevistas como entrevista con estilo de conversación, entrevista estándar abierta y enfoque de formulario de entrevista. El método de entrevista semiestructurada, que se define como el enfoque de formulario de entrevista, se utilizó en esta investigación. Se prefirió este método porque le da flexibilidad al investigador en la preparación y el orden de las preguntas, así como a la facilitación para intervenir cuando sea necesario. En dicha entrevista, el investigador tiene un tipo de cuestionario que consta de preguntas o temas relacionados con el sujeto de la investigación. Por lo tanto, el investigador puede hacer estas preguntas a los participantes en cualquier momento y puede crear preguntas alternativas que no están en el cuestionario, dependiendo de las respuestas dadas, y puede usar preguntas explicativas que ayuden al participante a expresar las opiniones de una manera más elaborada.

Proceso de recopilación de datos

Durante la fase de recolección de datos, se entrevistó a los directores de educación secundaria de Nicosia, TRNC. Los participantes fueron informados de antemano sobre el objetivo del método de estudio y entrevista, que fue elegido como el método de recolección de datos. Se concertaron citas con los participantes voluntarios y los datos se recopilaban durante el semestre de otoño del año académico 2014-2015. Al tomar los permisos requeridos del Ministerio de Educación, se inició la fase de recolección de datos.

Durante las entrevistas cara a cara con los administradores, la entrevista completa se grabó con una grabadora de voz para no perder ningún dato de acuerdo con el principio de voluntarismo; La confidencialidad tuvo un alto significado. Cada entrevista tuvo un promedio de 20 min. largo. Además de utilizar grabadoras de voz durante las entrevistas, también se tomaron notas escritas para eliminar cualquier confusión durante la entrevista y para mantener la entrevista de manera sistemática. Al final de cada entrevista, se asignó un tiempo determinado para agradecer a los participantes por sus contribuciones.

Análisis de los datos

Se hacen preguntas abiertas durante las entrevistas semiestructuradas. Se espera que los entrevistados den respuestas detalladas. Cada respuesta se categoriza y se inserta en las tablas. Después de la primera categorización, el investigador revisa los datos y se determinan los temas principales, así como las categorías. El campo relacionado con dichos temas y categorías se toma en consideración y las categorías con patrones similares se combinaron y las categorías con variaciones se colocaron en diferentes categorías y se codificaron. Los administradores fueron indicados junto a la respuesta relacionada. Las oraciones de las categorías fueron escritas en la parte de la declaración como un ejemplo. Las entrevistas individuales se realizaron cuando los administradores estaban disponibles. Las entrevistas se llevaron a cabo en un lugar adecuado para la discusión cara a cara. Los administradores fueron observados para dar respuestas sin ningún problema. Algunas respuestas de los administradores fueron cortas. El investigador volvió a hacer las mismas preguntas y se propuso que los administradores pensaran más en las preguntas.

Los datos generados para el análisis de contenido se ingresaron en computadora. Luego, los textos de datos sin procesar fueron grupos en base a preguntas en el formulario de entrevista. Los análisis de contenido se realizaron en dichos textos agrupados. En la fase de reporte de la investigación, los códigos como GR1, GR2, GR3; Se utilizaron GÖ1, GÖ2, G3 ... para los participantes y se utilizaron citas directas para mejorar la confiabilidad.

Al final de la fase de codificación de los datos, se determinaron los temas principales, las categorías principales y las subcategorías, ya que son los hallazgos de este estudio. Además, la variación, una de las estrategias más utilizadas de los métodos de investigación cualitativa, se realizó para probar la validez y confiabilidad del análisis de datos.

Recomendaciones

En esta sección, los datos recopilados a través de las herramientas de recolección de datos se analizan y los resultados se interpretan en consecuencia. Cada tabla se interpreta de forma individual.

- Dimensión: opiniones de los administradores sobre si su naturaleza de liderazgo tiene un impacto en los compromisos organizacionales de los docentes.

Todos los administradores escolares que participaron en la investigación indicaron que la naturaleza del liderazgo de los administradores tiene un impacto en los compromisos organizacionales de los maestros. "... Como líderes tenemos un objetivo común de acuerdo con los objetivos comunes; para elevar a nuestros estudiantes hacia las necesidades de la comunidad, en otras palabras, nuestro objetivo de criarlos es común. Creo que el uso de los recursos escolares de la manera más compatible, tomando decisiones democráticas, asegurando que la percepción de las decisiones correctas afecte a la estructura organizativa. Tienes que ser democrático e influir en la mayoría. Como indiqué anteriormente, los directores o administradores cambian según el lugar y la hora. Es triste decirlo, es difícil ser administrador en los departamentos estatales y las escuelas". (G: R (1)). Según otro administrador; "... El enfoque de actitud de los líderes, quien es el director de la escuela en la fase de resolución del problema, tiene un impacto positivo o negativo en el compromiso de la organización. Si el líder incluyó a los maestros en el proceso de toma de decisiones, es difícil interrumpir los trabajos, ya que se realizó una consulta mutua en el momento de la toma de decisiones. Las actividades educativas podrían interrumpirse si los maestros no participan en el proceso de toma de decisiones y reciben instrucción constante sobre qué hacer, ya que no se les consulta; por lo tanto no se hace ninguna contribución. Un líder debe ser democrático, transformador y justo, así como objetivo en la evaluación de la actividad" (G: R (5)). Según otro administrador; "... El compromiso de los directores con su escuela es uno de los factores que afectan al liderazgo. Por supuesto, personalmente creo que los directores de las escuelas deben tener dos calificaciones, una de las cuales es ser un buen administrador para cumplir con todas las leyes y regulaciones. Además, un director también debe ser un buen líder. Un líder establece una visión, muestra un objetivo y motiva. La palabra turca exacta podría ser "disparar" o "lo intuitivo". Podría motivar su ingenio con factores simpáticos o con algunas contribuciones financieras, pero lo más importante es hacer que esa persona actúe con comportamientos instintivos. Creo que esto es lo que se necesita, no solo en las escuelas, sino que los líderes siempre muestran objetivos y determinan la visión. Todo eso se hace realidad con liderazgo y administradores con características de liderazgo" (G: R (8)). Otro administrador indicó que "... En primer lugar, un director de escuela, al que llamamos líder, es un componente que fortalece a una escuela en términos de factores morales y físicos. El principio de la escuela es la columna vertebral. Si un director tiene conocimiento y muestra amor y respeto, independientemente de la naturaleza viciosa de los maestros, ellos son influenciados por esa persona y luego la escuela proporcionaría una educación exitosa "(G: R (7)).

- Dimensión: "Opiniones de los administradores con respecto a sus métodos hacia el cambio en la exposición de mobbing de los maestros.

Los administradores señalaron que en sus métodos utilizados para la variación de la exposición al mobbing entre los maestros, no se comportan de una manera que pudiera afectar el mobbing entre los maestros y crean un ambiente democrático en general. "...

Un líder debe motivar al maestro, debe establecer una visión y una misión para sí mismo; debe compartir y debe identificar una estrategia efectiva junto con las partes interesadas en un trabajo en equipo "(G: R (3)) y (G: R (2))" ... En primer lugar, debe establecer una visión y Conviértete en un líder, que cuestiona si todo es así dentro de esa

visión. No solo debe trabajar con los que están cerca de él, sino que también debe tratar de encontrar maneras de reunir a los distantes. Las escuelas son un ligero reflejo de la escuela. Si hay un líder pionero en una escuela, los individuos, incluso en un entorno donde todo va mal, no estarían orientados a los problemas sino que buscarían soluciones. En un entorno problemático, se requiere mucha habilidad y habilidad para guiar a las personas en busca de soluciones. "... El mobbing no es algo que yo apruebe; Ni siquiera es mi estilo. Como saben, ser líder y administrador son dos cosas diferentes. En mi perspectiva, un buen líder puede liderar comunidades sin ninguna presión. De lo contrario, obligar a las personas a realizar un trabajo mediante el uso de una posición y el mobbing es un acto muy ofensivo. No es natural" (G: R (6)). Otro administrador indicó: "... En general, la estructura de la sociedad está cambiando. Hay violencia y argumentos, que todos se reflejan en la educación. Y luego te enfrentas al mobbing. Para un líder escolar, es muy difícil activar el reglamento de disciplina de la administración. Todo debe ser transparente y abierto" (G: R (7)). El otro administrador declaró: "... Ya sea privado o público, la legislación y las legislaciones nacionales de educación y sus enmiendas nos desalientan todos los años y no escuchamos cosas buenas de nuestros maestros cuando les damos las noticias sobre los salarios. En el sector privado, los docentes consideran mobbing en términos de sus salarios. Entonces se desaniman y salen del trabajo. No es fácil mantener un maestro de calidad en el sector privado o encontrar otro buen maestro para el que deja el trabajo. La aceptación de un nuevo maestro y la adaptación tampoco son fáciles" (G: R (1)).

- Dimensión: "Opiniones de los administradores sobre su metodología para mejorar los compromisos organizacionales entre los docentes".

Los administradores indicaron una serie de opiniones para mejorar los compromisos organizacionales entre los docentes. "... Trato de ser democrático, justo y objetivo. Creo que tengo buenas relaciones con los profesores. Mi objetivo es no hacer mobbing" (G: R (5)). Otro administrador declaró: "... Confianza y compromiso, el compromiso con nuestra organización, la apropiación. Trabajo en equipo y concepto de mayoría, no trabajando individualmente, sino que se otorga como un equipo (G: R (1)). "... Evalúo a todos los maestros con el desempeño del año completo y, lo que es más importante, construimos nuestra comunicación, los celebro en las reuniones y los aliento. Estamos en buenas relaciones con nuestra asociación de padres" (G: R (3)). "... Una de las principales características de la educación es mejorar el compromiso organizacional. Por lo tanto, siempre emprendemos los proyectos junto con los maestros cuando hacemos trabajo en grupo en nuestras actividades educativas. Cuantos más maestros participen en el desarrollo y la mejora del programa, más fuertes serán nuestro espíritu de equipo y comunicación" (G: R (6)). Según otro administrador de la escuela; "... tenemos que ser muy cuidadosos y trabajar juntos en la implementación de programas y métodos. Los profesores deben ser incluidos en todas las actividades sociales y académicas. De lo contrario, el profesor se desanime y la calidad de la educación empeora.

Resultados y recomendaciones

Este capítulo analiza los hallazgos y los resultados según la interpretación y las recomendaciones en relación con los resultados correspondientes.

La opinión común de todos los administradores bajo el alcance de este estudio es que la naturaleza de liderazgo de los administradores tiene un impacto en los compromisos organizacionales de los maestros. En particular, la participación de los docentes garantizada por un líder democrático aumentaría el compromiso organizacional. Como el compromiso de la organización tiene varias áreas que tiene un impacto, también influye en el compromiso de la organización. Como resultado de los estudios realizados sobre este tema, Luthans (1992) señaló que los factores personales (inversión, años de experiencia), factores del trabajo (posición, naturaleza de la posición, límites, controversias e inconsistencias) y los factores dentro y fuera de la organización tienen un impacto en el compromiso organizacional; y también afirmó la existencia de un modelo de liderazgo en los elementos interorganizacionales y las opciones profesionales en los elementos que no están en la organización además de la naturaleza de la persona (sentimentalismo positivo - negativo; un punto de supervisión donde una persona puede supervisarse a sí misma).).

Si bien el administrador es una persona que implementa las estructuras existentes y los métodos apropiados para alcanzar los objetivos de la organización; el líder es la persona que puede influir en las personas en lugar de utilizar los métodos tradicionales utilizados por un administrador, como ordenar. Por lo tanto, el liderazgo es efectivo entre las relaciones entre las personas e influye en ellas al tiempo que garantiza el uso de las formas necesarias para alcanzar los objetivos identificados (Celep, 2004). Elkins (1980) también hizo una definición similar, ya que el líder es una persona que influye en el medio ambiente para alcanzar los objetivos organizacionales. Utilizan a sus autoridades existentes y afectan su entorno. La autoridad relevante está relacionada con influir en los actos de otros y se refiere a la autoridad adquirida cuando se llega a los recursos que aún no están disponibles en personas o grupos. Algunas de las definiciones de compromiso organizacional son: la percepción de un individuo junto con la organización o lugar de trabajo (Leong, Furnham y Cooper, 1996); el sentido de organización y unidad que la organización otorga a una persona, socios o empleados (Lambert et.al., 2010).

Los administradores indicaron principalmente que los comportamientos que podrían tener un impacto negativo en los niveles de mobbing de los docentes generalmente no ocurren en la escuela en un entorno democrático y en cumplimiento de la legislación; el mobbing no se observa generalmente en las escuelas estatales y los comportamientos de mobbing, que rara vez se pueden observar en las escuelas privadas, se deben principalmente a los impactos negativos de las políticas salariales. El concepto de mobbing existe desde el comienzo de la vida laboral, pero aún no existe un consenso con respecto a su definición. Además, las personas que están expuestas al mobbing en sus lugares de trabajo consideran tales actos como conflictos de rutina o problemas cotidianos. Estas percepciones inducen a error a las investigaciones y dificultan el diagnóstico (Ertürk, 2005). Además; Tınaz (2006) discute que la falta de conocimiento sobre el mobbing en Turquía se relaciona con el hecho de que las personas no saben con qué se encuentran y el elemento más importante en la lucha contra el mobbing se basa en la consideración de los problemas por parte de la víctima, así como El empleador, los colegas y toda la comunidad.

Los estudios sobre el mobbing indican que del total de actos de mobbing, la tasa de EE. UU. Es del 81% (Vandekerckhove y Commers 2003), y las tasas en Alemania, Austria e Inglaterra están entre el 70% y el 80%; y las personas que experimentan el mobbing de sus mayores afectan más que otros (Einarsen, 1999). De acuerdo con los diversos estudios realizados en Turquía (Ertürk, 2005; Cemaloğlu, 2007a, Cemaloğlu, 2007b; Cemaloğlu y Ertürk 2007; Cemaloğlu y Ertürk, 2008; Kılınç, 2010; Gündüz e Yılmaz, 2008; Sağlam Çiçek, 2008, 2001), los maestros están expuestos a un alto nivel de mobbing y más de la mitad de los actos de mobbing están dirigidos a los maestros que trabajan bajo los administradores de la escuela. El estudio realizado por Hubert y Veldhoven (2001) señaló que los actos de mobbing tienen una amplia experiencia en las instituciones educativas y el 37,3% de dichos actos se encuentra entre los empleados. Tras las entrevistas con las personas expuestas al mobbing, algunos investigadores notaron que tales personas son excepcionales ya que tienen una alta inteligencia emocional; evalúan sus propios comportamientos y se corrigen a sí mismos cuando ven que están equivocados. En general, son personas racionales con principios, que pueden cuestionar y no pueden ser guiados por otros, sino que ellos mismos se conducen (Davenport et.al., 2003). Los estudios indicaron que el mobbing en el lugar de trabajo tiene un impacto prominente en el entorno organizativo (Araújo et.al., 2010). Investigadores como Agervold y Mikkelsen (2004) subrayan que el estilo de liderazgo adoptado es una de las razones del mobbing. De manera similar, Cemaloğlu (2007b) señaló que el mobbing podría experimentarse en todas las organizaciones, que existen varios factores en el desempeño del mobbing en los que los estilos de liderazgo del administrador de la organización son una de las variables significativas.

El investigado subrayó que el mobbing se observa en las organizaciones grandes y burocráticas y que los actores del mobbing son más ampliamente vistos. Además, el estilo de autoridad estricto y débil y el liderazgo de estilo laissez-faire están relacionados con el mobbing (Salin, 2003).

Para mejorar los compromisos organizativos de los docentes, los administradores utilizan principalmente el trabajo en equipo, la participación, los métodos de conciliación, la conciliación, el trabajo con decisiones conjuntas en las actividades de la asociación de padres, el estilo de gestión democrática, la satisfacción de las necesidades tecnológicas de la escuela de acuerdo con las demandas de Profesores, utilizando las relaciones feudales / informales en las relaciones, además de las relaciones formales y la toma de decisiones colectivas y la aplicación en actividades sociales y académicas como métodos efectivos. El alcance y las características son los factores que se basan en la organización y tienen un impacto en la organización. La calidad y la importancia de la actividad para la sociedad influyen en el nivel de compromiso. Si la calidad y la importancia son altas, entonces el compromiso organizacional aumentará. El estilo administrativo es también uno de los factores que afectan el establecimiento del compromiso con los objetivos y valores u organización. Cuando la gerencia de nivel superior otorga importancia a la cultura y los valores de la organización, la productividad y la progresividad aumentan (Meyer y Allen, 1991). Las actitudes negativas que llevaría a cabo la gerencia hacia los empleados, como las declaraciones autoritarias, el dominio causaría resultados negativos como la disminución de la productividad y no serían creativos y afectarían el compromiso del individuo en consecuencia. La información disponible sobre el funcionamiento

general de la organización es uno de los indicadores más significativos para el funcionamiento de la organización (Goffee y Gareth, 2000). El indicador, que también se denomina cultura organizacional, tiene un impacto en las actividades de los empleados y en el funcionamiento general de la organización (Chow et.al., 2006).

El logro de alcanzar los objetivos y mantener las actividades de manera eficiente para el sistema educativo y la escuela se puede realizar cuando el administrador de la escuela y los maestros creen y aceptan los objetivos y valores determinados por la escuela y el sistema educativo (Celep, 2000).

Para llegar a la conclusión general de la investigación, el objetivo fue identificar las opiniones de los administradores de educación con respecto a las características de liderazgo sobre el impacto del mobbing y el compromiso organizacional. Por lo tanto, las características de liderazgo y la estructura organizativa se encuentran entre los factores más importantes que afectan el compromiso. En este marco, el tamaño y la estructura de la organización, términos de las horas de trabajo y horas de trabajo, oportunidades para la especialización en la profesión, actitud de liderazgo, estado de la organización, imagen de la organización, actividades de gestión de la calidad total, oportunidades de promoción dentro de la organización, tasas salariales, acuerdos salariales, derechos otorgados que no sean el salario Los arreglos gratificantes, el sistema de desempeño y la participación en el proceso de gestión son factores basados en la organización (Byington y Johnston, 1991; Sağlam; Koç y Yavuz, 2007).

Recomendaciones

Las recomendaciones para los investigadores y las partes implementadoras son las siguientes:

1. Los administradores escolares y el personal escolar (maestros, secretarios y otro personal) deben estar informados sobre el proceso de liderazgo y gestión. Para tal fin, se deben organizar las capacitaciones en el servicio, se deben realizar actividades basadas en la práctica y, si es posible, la participación en dichos cursos debe ser obligatoria.
2. Debe garantizarse la participación activa del profesor en todo tipo de actividades en la escuela. Una mejora en el compromiso organizacional podría realizarse como resultado de dicha participación. Por lo tanto, en cualquier situación que requiera un proceso de "toma de decisiones", tanto los maestros como los administradores deben participar activamente en este proceso.
3. El mecanismo de supervisión debe ser desarrollado en la escuela. Las cartas y los cuestionarios se pueden utilizar en intervalos regulares para obtener información sobre la situación existente y los maestros deben incluirse en el proceso de gestión para desarrollar un enfoque de gestión participativa.
4. Cuando se considera que la escuela es una organización, se debe asegurar que los administradores, maestros y otro personal escolar entiendan que no se trata de crear un interés para la escuela. Por lo tanto, las subdimensiones del compromiso organizacional "adaptación, identificación e internalización" se desarrollarían de manera equilibrada e igualitaria en la escuela.

5. El tiempo empleado por los maestros en la escuela debería incrementarse, lo que mejoraría el compromiso de la organización. Para este propósito, las leyes pueden ser implementadas activamente.
6. El intercambio social podría mejorarse en la escuela a través de la comunicación positiva entre los administradores de la escuela y los maestros, lo que puede prevenir el mobbing.
7. El compromiso organizacional puede mejorarse a través del ambiente positivo en la escuela, lo que puede prevenir la formación de un comportamiento negativo.
8. Los individuos, que piensan que fueron expuestos al mobbing, deberían expresarlo explícitamente. Por lo tanto, los ejecutantes de tal acto pueden ser evaluados en consecuencia.
9. Deben existir regulaciones legales sobre el mobbing. El personal de la escuela (administradores - maestros - otro personal) debe ser informado sobre el mobbing. Cualquier maestro o personal que tenga conocimiento sobre mobbing debe definir tal acto en caso de cualquier exposición.
10. Los inspectores del Ministerio de Educación Nacional podrían ser consultados en los estudios de este asunto y sus puntos de vista podrían contribuir al estudio en consecuencia.
11. El desempeño del nivel de mobbing en los administradores tal como se aplica en este estudio podría contribuir a esta investigación.
12. Esta investigación se realizó con los administradores de escuelas públicas. Se puede recomendar la realización de un estudio similar en escuelas privadas. Las escuelas públicas y privadas pueden ser comparadas.

Reference

- Agervold, M., Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions. *Journal of Work and Stress*, 18(4), pp. 336-351.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), pp. 61-89.
- Araújo, M.S., Elmes McIntyre, S., Mendonca McIntyre, T. (2010). Bullying at Workplace: Prevalence, Individual and Organizational Consequences. 6.th International Conference on Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge, Abstracts, Institut Sante et Societe, Montreal-Canada, 4-6 June, pp. 202-205.
- Bartels, L.K., Harrick, E., Martell, K., Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17(7), pp. 799-804.
- Blasé, J. (2002). The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal mistreatment. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), pp. 671-727.
- Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(2), pp. 49-67.
- Bulutlar, F., Öz, E.Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86, pp. 273-295.

- Byington, J.R., Johnston, J.G. (1991). Influences on Turnover of Internal Auditors, *Internal Auditing*, 7(2), pp. 3-10.
- Capel, S.A. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 61(1), pp. 36-45.
- Celep, C. (2000). *Organizational Devotion and Teachers in Education*. Ankara: Memory.
- Celep, C. (2004). *Transformational Leadership*. Ankara: Sudden Publishing.
- Cemaloğlu, N. (2007). Investigation of School Leaders' Leadership Styles in Terms of Various Variables. *Turkish Journal of Educational Sciences*, 5(1), pp. 73-112.
- Cemaloğlu, N. (2007). The Inevitable Problem of Organizations. *Bilig*, 42, pp. 111-126.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). Investigation of Mobbing Actions Exposed by Teachers in Terms of Gender. *Turkish Journal of Educational Sciences*, 5(2), pp. 345-362.
- Cemaloğlu, N., Ertürk A. (2008). Direction of Intimidation Exposed by Teachers and School Principals. *Bilig Magazine*, 46, pp. 67-86.
- Chow, I.H., Lo, W.C., Sha, Z., Hong, J. (2006). The impact of Developmental Experience, Empowerment, and Organizational Support on Catering Service Staff Performance. *International Journal of Hospitality Management*, 25, pp. 478-495.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, pp. 127-141.
- Davenport, N., Schwart, R.D., Eliot, G.P. (2003). *Mobbing: Emotional Abuse In The American Workplace*. (Translated by Osman Cem ÖnerToy). Istanbul: System.
- Dick, R., Wagner, U. (2001). Stres and Strain In Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(4), pp. 243- 259.
- Dupuy, P. (2010). The Relationship Among Distributive and Procedural Justice and Correctional Life Satisfaction, Burnout, And Turnover Intent: An Exploratory Study. *Journal of Criminal Justice*, 38(1), pp. 7-16.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), pp. 57-69.
- Elkins, A. (1980). *Management Structures, Functions and Practices*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Ertürk, A. (2005). " Mobbing Actions Exposed by Teachers and School Administrators in the School Environment (Example of Ankara Primary Schools) ". (Published master thesis). Gazi University Institute of Educational Sciences, Ankara.
- Goffee, R., Jones, G. (2000). *Corporate Culture*. Istanbul: Kapital Medya A.Ş.
- Gündüz, H.B., Yılmaz, Ö. (2008). Opinions of Teachers and Administrators Regarding Mobbing Behaviors in Secondary Education Institutions (Example of Düzce province). *Journal of National Education*, 37(179), pp. 269- 282.
- Hoel, H., Faragher, B., Cooper, C. (2004). Bullying Is Detrimental to Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging. *British Journal of Guidance and Councelling*, 32(3), pp. 367-387.
- Hoosen, I.A., Callaghan, R. (2004). A survey of workplace bullying of psychiatric trainees in the West Midlands. *Psychiatric Bulletin*, 28, pp. 225-227.
- Hubert, A., Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behavior and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 415-424.
- Karasar, N. (1994, 2010). *Scientific research method*. Ankara: 3A Research Education Consulting Limited.

- Kılınç, A.Ç. (2010). The Relationship Between School Administrators' Level of Showing Ethical Leadership Behaviors and Organizational Trust and Intimidation Experienced by Teachers. (Unpublished Master's Thesis). Gazi University / Institute of Educational Sciences, Ankara.
- Koç, H., Yavuz, E. (2007). A Research on the Effects of Demographic Factors on the Organizational Commitment of Teachers Lambert, E.G., Hogan, N.L., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J. M., Journal of Public-Labor Law and Economics, 9(4), pp. 23-25.
- Legard, R., Keegan, J., Ward, K. (2003). 'In-depth interviews', in Qualitative research practice. A guide for social research students and researchers, Sage, London, pp. 138-169.
- Leong, C.S., Furnham, A., Coope,r, C.L. (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment On the Occupational Stress Outcome Relationship. Human Relations, 49, 1345-1361.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. British Journal of Guidance and Counseling, 32(3), pp. 281–299.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5, pp. 119–126.
- Luthans, F., Back, D., Taylor, L. (1992). Organizational commitment: Analysis of Antecedents. Human Relations. 40 (4), pp. 125-127.
- Marshall, C., Rossman, G.B. (1999). Designing qualitative research, 3, pp. 21-54.
- Matthiesen, S.B. (2006). Bullying at work, antecedents and outcomes. (Unpublished doctoral dissertation). University of Bergen, Bergen, Norway.
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., Locander, W.B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. Journal of Business Ethics, 78(4), pp. 559–574.
- Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., Locander, W.B. (2009). Critical role of leadership on ethical climate and salesperson behaviors. Journal of Business Ethics, 86(2), pp. 125–141.
- O'Driscoll, M., Beehr, T. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. Journal of Organizational Behavior, 15(2), pp. 141–155.
- Peterson, D. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. Journal of Business and Psychology, 17(1), pp. 47–61.
- Sağlam Çiçek, A. (2008). Teachers' Views on Mobbing (Psychological Violence) in Primary Schools. Journal of Educational Research, 32, pp. 133-142.
- 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), pp. 1213–1232.
- Tınaz, P. (2006). Psychological harassment in the workplace. Work & Society, 2006/4.
- Turan, S. (2002). Organizational climate and organizational commitment: A study of human interactions in Turkish public schools. Educational Planning, 14(2), pp. 20–30.
- Vandekerckhove, W., Commers, M.S.R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? Journal of Business Ethics, 45, pp. 41-50.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), pp. 203–214.

- Weeks, W.A., Nantel, J. (2004). Corporate codes of ethics and sales force behavior: A case study. *Journal of Business Ethics*, 11(10), pp. 753–760.
- Yağcı, E., Uluöz, T. (2017). “Assessment of the Relation Between the Leadership Styles of School Administrators and Mobbing Experience Levels of Teachers and Their Organisational Commitment”, *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2011). *Qualitative research methods in the social sciences*. 8. Edition. Ankara: Distinguished Publishing.