ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 10, Sayı: 124, Ocak 2022, s. 383-400

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.55044>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
20.12.2021

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.01.2022

Bahadır ÇELİK

Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Eğitimi
bahadir_celik@hotmail.com
Orcid: 0000-0002-5210-9900

İŞ YERİNDE DUYGUSAL BEZDİRİ'YE (MOBBİNG'E) MARUZ KALAN ÖĞRETMENE UYGULANAN DUYGUSAL BEZDİRME DAVRANIŞLARININ İŞ PERFORMANSINA YANSIYAN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.

Öz

Bu araştırmanın amacı; Bursa iline bağlı Osmangazi, Yıldırım ve Gürsu merkez ilçelerinde bulunan bazı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin duygusal bezdiriye (mobbing'e) maruz kalma oranları ve bu oranların demografik özelliklere göre ilişkilendirilmesi, duygusal bezdirme davranışlarının tespiti, duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı değişimleri ve bunun demografik özellikler (yaş ve cinsiyet) ile ilişkilerinin farklılaşp farklılaşmadığının saptanması, iş değişimi ile ilgili ifadelerin frekans dağılımlarının tespit edilmesi olarak belirlenmiştir. Çalışma nicel bir araştırma olup mevcut durumu tespit etmek için 193 öğretmen üzerinden tarama (survey) modeli kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS programına aktarılıp analizler tamamlanmıştır. Sürekli değişkenler için Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmış, test sonucunda normallik varsayımının sağlanamadığı görülmüş bu nedenle non-parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında fark olup olmadığına Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında fark olup olmadığına Kruskal Wallis testi ile bakılmıştır. Elde edilen bulgulara; çalışılan iş yerlerinde duygusal bezdirme eylemlerinin %42,5 oranında uygulandığı, bu eylemlerin yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı, duygusal bezdiri davranışlarından %72,0 ile “Çabaları değersiz gösterme” davranışının olduğu, duygusal bezdirme mağduru

öğretmenlerin iş performansları değişimi ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespitinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıkların olmadığı ancak yaş değişkeninin arasında anlamlı farklılığın olduğu, duygusal bezdirmenin iş performansı üzerindeki etkilerinin frekans dağılımı ise 3,11 ile 4,49 arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, duygusal bezdire'ye maruz kalan öğretmenlerin uygulanan eylemler sonucu iş performanslarının olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Duygusal bezdire (mobbing), Duygusal bezdire davranışları, İş Performansı, Frekans dağılımı.

A STUDY CONDUCTED ON EFFECTS OF THE EMOTIONAL HARASSMENT ON OCCUPATIONAL PERFORMANCE OF THE TEACHERS' WHO ARE EXPOSED TO EMOTIONAL HARASSMENT

Abstract

The aim of this study is firstly to determine the emotional harassment behaviours and to what extent the teachers are exposed to these behaviours who are working at various schools of Osmangazi, Yıldırım and Gürsu central districts of Bursa, secondly; the fluctuations in teaching performance of these teachers and to make a research on the relations of emotional harassment with demographic features and lastly; whether occupational performance of the teachers who are exposed to emotional harassment change demographically or not and to determine the frequency distribution of the statements about performance fluctuations. This quantitative study was conducted on 193 teachers and the survey model was used to determine the current situation. The collected data was transferred to SPSS Statistics 22 programme and the analysis was completed. Kolmogorov Smirnov normality test was applied for continuous variables. The test results showed that the normality was not provided and for this reason non-parametric tests were used. Mann Whitney U test was used to see if there is difference between two independent groups and Kruskal Wallis test was used to see if there is difference for more than two independent groups. According to the obtained findings, emotional harassment exists in working places 42.5 per cent, there is no significance relationship between emotional harassment behaviours and age/gender variables, among the emotional harassment behaviours, undervaluing the efforts is in first place with 72 per cent, while determining the relation between the fluctuations in occupational performance and demographic features of the teachers who are exposed to emotional harassment, gender variable is not found to be significant difference, but age variable is found to be significant difference. The frequency distribution of the negative effects of the emotional harassment is found to be 3,11 and 4,49. As a result of the study, it is seen that emotional harassment which exists in occupational environment has negative effects on teachers and their occupational performance.

Keywords: Emotional harassment, Emotional harassment behaviours, Occupational performans, Frequency distribution.

GİRİŞ

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir nedenden kaynaklanan yeni bir sorununun geliştiğini tespit etmişlerdir. İşyerinde duygusal linç, psikolojik terör ve psikolojik taciz ya da yıldırma eylemi (mobbing) olarak adlandırılan bu durum çok eskiden beri var olan, ancak insan doğasının gereğinden dolayı açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta görmezden gelinen çok yönlü ve karmaşık bir konu olduğu görülmektedir (Laçiner, 2006). Çağdaş örgütlerin, iş hayatında daha sağlıklı ve güvenli dolayısıyla daha verimli bir ortam oluşturabilmelerinde en büyük engellerinin mobbing (duygusal bezdirme) olgusu olduğu anlaşılmış ve mobbing'in nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını ortaya koyma ve karşı önlemler alma çabasına girmiş oldukları gözlemlenmiştir (Tınaz, 2008).

Mobbing; örgüt sağlığını bozan, gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik ve fizyolojik faktörlerin birleşimi sonucu ortaya çıkan, çalışanların iş doyumunu, iş verimini olumsuz yönde etkileyen, çalışma başarısını olumsuz yönde etkileyen ve verimin düşmesine birinci dereceden neden olan temel örgütsel sorun olarak tespit edilmiştir (Tınaz, 2007). Ayrıca mobbing; iş yerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle işten istifa aşamasına kadar ulaşabilen bir süreç olduğu yapılan araştırmalarda ve yaşanan örnek olaylarda görülmüştür (Leymann, 1996). TDK 2010 yılında mobbing terimi yerine duygusal bezdiri terimini kullanmış ve duygusal bezdiriyi, iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme olarak tanımlamıştır.

Tüm dünyada ve ülkemizde on yıllardır bu konu ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. İş hayatını olumsuz etkileyen mobbing'i azaltmak için araştırmaların devam ettiği de görülmektedir (Leymann, 1990; Leyman, 1996; Field, 1996; Salin, 2001; Çobanoğlu, 2005; Yıldırım and Yıldırım, 2006; Solmuş, 2006; Laçiner, 2006; Bingöl, 2007; Cemaloğlu, 2007; Brown And Smith, 2008; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008; Köse, 2010; Karaca, 2009; Karakale, 2011).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, işyerinde uygulanan ve çalışanı uzaklaştırmayı amaçlayan olumsuz davranışlarla ilgili olarak; mobbing (duygusal bezdiri), taciz, psiko-terör, psiko-şiddet, psiko sosyal eziyet ve bezdirme gibi isimler kullanıldığı görülmektedir (Field, 1996; Solmuş, 2004; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2007; Hool ve Cooper, 2009; Köse 2010).

Bu çalışmada sözü edilen davranışlar için anlam karmaşası yaratmamak adına mobbing ifadesinin yerine Türk Dil Kurumunun öngördüğü "Duygusal Bezdirm, Duygusal Bezdire" ifadeleri tercih edilmiştir.

Sağlıklı bir toplumun oluşturulmasında eğitim sektörü çalışanlarının gayretleri ve emekleri göz ardı edilemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle, diğer sektörlerde çalışanlara nazaran, eğitimcilerin daha sağlıklı ve huzurlu ortamlarda çalışmalarının önceliği olduğunun düşünülmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Buna göre eğitim kalitesini artırmanın öğretmene verilen değerle mümkün olacağı açıkça söylenebilir.

Bu bağlamda çözüm olarak; öğretmenlerin çalışma performanslarını olumsuz etkileyen dolayısıyla da ülkemizin eğitim sisteminin gelişmesine engel teşkil eden, iş verimini büyük ölçüde düşüren ve son dönemlerde eğitim sorunlarından en önemlisi olarak kabul edilen

duygusal bezdirme (mobbing) olgusu sürecinin etkilerini, sonuçlarını araştırmak ve tartışmak doğru olacaktır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Bursa merkeze bağlı üç ilçede (Osmangazi, Yıldırım, Gürsu) bazı ilk ve orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin duygusal bezdirmeye maruz kalma oranlarının demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin olup olmadığını, duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin maruz kalma oranlarının iş performanslarındaki etkilenmelerinin olup olmadığını incelemesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Öğretmenlerinin duygusal bezdirmeye maruz kalma oranı nedir?
- 2- Duygusal bezdirmeye maruz kalma durumu ile öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş ve cinsiyet) arasında ilişki var mıdır?
- 3- Uygulanan duygusal bezdirme davranışlarının frekansları nasıldır?
- 4- Duygusal bezdiriye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı değişimleri ve bunun demografik özellikleri (yaş ve cinsiyet) ile farklılaşıyor mu?
- 5- Duygusal bezdiriye maruz kalan öğretmenlerin iş performanslarındaki değişimle ilgili ifadelerinin frekans dağılımı nasıldır?

Bu amaç doğrultusunda, öncelikle duygusal bezdirme mağduru olma ve demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Daha sonra da duygusal bezdirme mağdurlarının demografik özellikleri ile duygusal bezdirmenin iş performanslarına etkisine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

YÖNTEM

Çalışma, ilk ve orta dereceli okullarda öğretmenlere uygulanan duygusal bezdirmenin belirlenmesi amacıyla 193 öğretmen üzerinden gerçekleştirilen nicel bir çalışmadır. Elde edilen veriler SPSS programına aktararak analizler tamamlanmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sürekli değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ort. $\pm$ ss) kullanılmıştır. Bu bölümde; araştırmanın modeli, sınırlılıkları, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada mevcut durumu tespit etmek amaçlandığı için “Tarama (survey) modeli” esas alınmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu değiştirmeden olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan ve birey ya da nesneyi kendi koşulları içinde tanımlamayı amaçlandığından (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014) bu araştırmada öğretmenlerin geçmişte ve halen yaşadıkları duygusal bezdirme konusu ele alınacağı için bu model tercih edilmiştir. Tarama modelinin çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılabilir (Karasar, 2007).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Bursa ili merkez üç ilçede (Osmangazi, Yıldırım, Gürsu) bulunan bazı ilk ve orta dereceli okullar ile sınırlıdır. Bu okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik bir araştırma yapılmasına karşın, duygusal bezdirme mağduru denek sayısının büyük bir örneklem oluşturmaması araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Araştırma sonucu elde edilen veriler ile araştırmanın modelindeki ilişkiler ile sınırlıdır. Araştırmada ilk ve orta dereceli okullarda çalışan öğretmenler arasında araştırmaya gönüllü katılanların “Duygusal Bezdireme Anketi” ne verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

Evren (ana kütle) ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa ilinin; Osmangazi, Yıldırım, Gürsu merkez ilçeleri oluşturmaktadır. Bu ilçelere bağlı bazı ilk ve orta dereceli okullarda çalışan ve basit (seçkisiz) yöntemle seçilen (136 Kadın, 127 erkek olmak üzere) toplam 263 kişiden oluşan örneklem grubu belirlenmiştir. Ancak (43 kadın ve 27 erkek olmak üzere) çeşitli sebeplerden katılmak istemediğinden, 93 kadın öğretmen ve 100 erkek öğretmen olmak üzere toplam 193 öğretmene anket uygulanmıştır. Bu seçilen öğretmenler de çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Evrende yer alan unsurların her biri örnekleme seçilmede eşit şansa sahip olma durumunun göz önünde bulundurulması gerektiğinden (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014) bu yöntem kullanılmıştır. Duygusal bezdirme gibi hassas bir konuda araştırma yapıldığı için, bu örnekleme yönteminin en uygun yöntemi olduğu düşünülmüştür. Örneklem yöntemi uygulamanın amacı doğrultusunda yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan; duygusal bezdirme mağduru olma değişkeni, çalışanların duygusal bezdirmenin iş performansı üzerindeki etkileri hakkında bilgi verilecektir. Bu araştırmada gerekli bilgileri toplamak amacı ile “Duygusal Bezdireme Anketi” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bu anket; Bilgel, Aytaç ve Bayram’ın 2006 tarihinde Occupational Medicine dergisinde yayımlanan “Bullying in Turkish White-Collar Workers” isimli makalelerinden alınmıştır. Karavardar (2011) yaptığı çalışmanın konusuna yönelik değişikliklerin yapıldığını aktarmıştır. Çalışmada kullanılan Duygusal Bezdireme Anketi’nin yapılan değişikliklerden sonra amacımıza uygunluğu sebebiyle başka herhangi bir değişiklik yapılmadan uygulanmıştır.

BULGULAR VE YORUM:

Araştırmanın Genel Demografik Bulguları

Araştırmanın genel demografik bulguları, anketi cevaplayan 93 kadın ve 100 erkek toplam 193 çalışan; yaş, cinsiyet değişkenlerinden oluşmaktadır. Bu değişkenlere ait betimleyici istatistikler, çalışanların duygusal bezdirmeye maruz kalıp kalmamalarına göre ayırım yapmadan tüm çalışanlar için hesaplanmıştır.

1- Öğretmenin Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalma Oranı:

Duygusal bezdirme anketinin 1. sorusunu (Öğretmenlerin bezdiriye maruz kalma oranı nedir?) temsil etmektedir. Ankette yer alan, toplam 193 çalışanın duygusal bezdiriye maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik soruya ait frekanslar tablo 1'de gösterilmektedir. Ankete katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre dağılımları tablo 2'de ve cinsiyetlerine göre dağılımı ise tablo 3'te ayrıca açıklanmıştır.

Tablo 1: Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalma Oranlarının Dağılımı.

Duygusal Bezdirmeye Maruz Kaldınız mı?	f	%
Evet	82	42,5
Hayır	111	57,5
Toplam	193	100,0

Araştırmaya katılan 193 öğretmenin %42,5'i duygusal bezdirmeye maruz kalmış olduğu görülmektedir. Elde edilen oranların araştırmaya devam etmek için yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

2- Öğretmenin Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalması İle İlgili Yapılan Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı:

Örnekleme yer alan 193 çalışanın yaş değişkeni ile ilgili veriler tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Yaş Değişkeni

Yaş	f	%
23-28	28	14,5
29-34	53	27,5
35-40	39	20,2
41-44	21	10,9
45-52	29	15,0
53 ve üzeri	23	11,9
Toplam	193	100,0

Tablo 2 verileri dikkate alındığında, araştırmaya katılan çalışanların; %14,5'i 23-28 yaş aralığında iken; %27,5'i 29-34 yaş aralığında, %20,2'si 35-40 yaş aralığında, %10,9'u 41-44 yaş aralığında, %15'i 45-52 yaş aralığında ve %11,9'u ise 53 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan incelemeden sonra çalışanların 29-34 yaşları arasında oldukları

görüldüğünden genç ve orta yaş arası bir örnekleme sahip olduğumuz söylenebilir.

3- Öğretmenin Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalması İle İlgili Yapılan Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı:

Örnekleme yer alan 193 çalışanın cinsiyet değişkeni ile ilgili veriler tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Cinsiyet değişkeni

Cinsiyet	f	%
Kadın	93	48,2
Erkek	100	51,8
Toplam	193	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımında; 193 çalışanın, %48,2'si kadın iken %51,8'i erkek olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında büyük bir fark olmadığı görülmüştür.

4- Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalma İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:

Çalışmada yer alan 193 öğretmenin duygusal bezdirmeye maruz kalıp kalmadıklarının demografik özellikleri ile ilişkisi, araştırmanın amacını oluşturan 2. sorunu (Duygusal bezdirmeye maruz kalma durumu ile öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş ve cinsiyet) arasında ilişki var mıdır?) oluşturmaktadır. Bu sorunun ölçme düzeyi sınıflayıcı ölçme düzeyidir; soruya verilen cevaplar “evet” veya “hayır” yönündedir. Çalışanların demografik özellikleri ise yaş, cinsiyet olarak iki özellik olarak belirlenmiştir. Çalışanların demografik özellikler ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların frekansları araştırmanın genel demografik bulguları bölümünde verilmiştir.

Duygusal bezdirme mağduru olma ile çalışanların her bir demografik özelliği; yaş, cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını test etmek amacıyla, Sürekli değişkenler için Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmış, test sonucunda normallik varsayımının sağlanamadığı görülmüş bu nedenle non-parametrik testler kullanılmıştır. Her bir değişken sınıflayıcı ölçme düzeyinde ölçüldüğünden ve normal değerlere sahip olmadığından parametrik olmayan testlerden Ki Kare (χ^2) Bağımsızlık Testi tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalma İle Öğretmenlerin Demografik Özellikler (Yaş-Cinsiyet) Arasındaki İlişki Analizi (χ^2 Testi)

Maruz Kalma			Evet	Hayır	Toplam	p
Yaş	23-28	f	12	16	28	0,881
		%	42,9	57,1	100,0	
	29-34	f	21	32	53	
		%	39,6	60,4	100,0	
	35 ve üstü	f	49	63	112	
		%	43,8	56,3	100,0	
Cinsiyet	Kadın	f	40	53	93	0,887
		%	43,0	57,0	100,0	
	Erkek	f	42	58	100	
		%	42,0	58,0	100,0	

Tablo 4'te uygulanan Ki-Kare (χ^2) testi sonucunda, öğretmenin duygusal bezdirmeye maruz kalma durumu ile öğretmenin demografik özellikleri arasında ki ilişkiyi inceleyen veriler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmanın yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Çalışanların; %42,9'u 23-28 yaş aralığında iken, %39,6'sı 29-34 yaş aralığında, %43,8'i ise 35 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni 5 sınıflandırmadan 3 sınıflandırmaya ayrıldığı için duygusal bezdirmeye en fazla maruz kalanların %42,9 oran ile 23 ile 28 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın cinsiyet değişkeni incelendiğinde anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Buna göre; 82 çalışanın %43,0'ü kadın iken, %42,0 oranında erkeklerin maruz kaldığı tespit edilmiştir.

5- Duygusal Bezdireme Davranışlarına Ait Bulgular:

Duygusal bezdirmeye anketinde elde edilecek bu bulgular araştırmanın amacına ait 3. soruyu (Uygulanan duygusal bezdirmeye davranışlarının frekansları nasıldır?) cevaplamaktadır. Duygusal bezdirmeye mağduru çalışanların hangi duygusal bezdirmeye davranışına maruz kaldığını görmek için uygulanmıştır. 19 adet duygusal bezdirmeye davranışı çalışanlara seçenek olarak sunulmuştur. Ayrıca, birden fazla duygusal bezdirmeye davranışını işaretlemelerine imkân verilmiştir. Duygusal bezdirmeye mağduru 82 çalışanın bu soruya vermiş olduğu yanıtların frekansları tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Uygulanan Bezdirme Davranışlarının Hangi Davranışlara Maruz Kalındığını Gösteren Frekanslar

İfadeler	Evet		Hayır		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Sürekli olarak çalışmamın küçümsenmesi	17	20,7	65	79,3	82	100,0
Sürekli olarak yaptığım işin eleştirilmesi	17	20,7	65	79,3	82	100,0
Herkesin önünde küçük düşürülme	11	13,4	71	86,6	82	100,0
Hakaret ve iğneleyici sözler söylenmesi	23	28,0	59	72,0	82	100,0
Sözlü ve sözsüz olarak tehdit edilme	21	25,6	61	74,4	82	100,0
Uygunsuz şakalar yapılması	17	20,7	65	79,3	82	100,0
Sürekli tedirgin edilme, kızdırma, rahat vermeme	26	31,7	56	68,3	82	100,0
Fiziksel şiddet kullanma	2	2,4	80	97,6	82	100,0
Kişisel mallara saldırma	4	4,9	78	95,1	82	100,0
Gerekli bilgilere ulaşılmanın engellenmesi	20	24,4	62	75,6	82	100,0
Dışlama, yok sayma ve görmezden gelme	32	39,0	50	61,0	82	100,0
Kişisel gelişim, eğitim isteklerinin nedensiz reddedilmesi	29	35,4	53	64,6	82	100,0
İşi bitirme konusunda baskı yapılması	23	28,0	59	72,0	82	100,0
İş dışında ayrı işler yüklenmesi	31	37,8	51	62,2	82	100,0
Gerçekleşmesi olanaksız iş bitirme tarihleri verilmesi	8	9,8	74	90,2	82	100,0
Hedefleri haber vermeden değiştirme	19	23,2	63	76,8	82	100,0
Çabaları değersiz gösterme	59	72,0	23	28,0	82	100,0
Sürekli moral bozma	47	57,3	35	42,7	82	100,0
Sorumluluk alanlarını danışmadan değiştirme	18	22,0	64	78,0	82	100,0

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin “Çabaları değersiz gösterme” %72,0, “Sürekli moral bozma” %57,3, “Dışlama, yok sayma ve görmezden gelme” %39,0, “İş dışında ayrı işler yüklenmesi” %37,8 ifadelerine katılma oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. En az uygulanan bezdirme davranışının da %2,4 oranında “Fiziksel şiddet kullanma” davranışı olduğu saptanmıştır.

Duygusal Bezdirme Mağduru Çalışanların Duygusal Bezdirmenin İş Performansı Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşleri:

Duygusal bezdirme mağduru çalışanın duygusal bezdirmenin iş performansı üzerindeki etkileri bunun öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş ve cinsiyet) hakkındaki görüşleri, başlığı altında incelenen tutum, araştırmamızın amaçlarından biri olan 4. soruya (Mağdur öğretmenlerin iş performansı değişimleri ve bunun demografik özellikleri ile farklılaşıyor mu?) cevap aramaktadır. Bu tutum, duygusal bezdirme mağduru çalışanların, duygusal bezdirmenin kendi iş performansları üzerinde nasıl bir sonuç oluşturduğuna, kadın erkek çalışanlara ve hangi

yaş gruplarına nasıl bir etki bıraktığına ilişkin görüşlerini belirlemeye yarayan 10 ifadeden oluşmaktadır. Verilen bu ifadelerin orantısal dağılımı tablo 6 ve tablo 7'de verilmiştir. Duygusal bezdirmeye mağduru çalışanlardan bu 10 ifadeyi;

1- Hiçbir zaman, **2-** Nadiren, **3-** Bazen, **4-** Sıklıkla, **5-** Her zaman.

Şeklinde olmak üzere 5'li likert ölçeğinde cevaplamaları istenmiştir.

6- Duygusal Bezdirmeye Mağduru Öğretmenin İş Performansı İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:

Duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performanslarının yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Mağdurların verdikleri 10 ifadenin orantısal dağılımı tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: İşteki Performans Değişimi ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılığın Analizi (Kruskal Wallis Testi)

İfadeler	Yaş	f	Medyan (Min – Maks.)	Ki- Kare	p	Fark
İşe devamsızlığımın neden oldu	23-28	12	5 (3 - 5)	0,766	0,682	-
	29-34	20	5 (1 - 5)			
	35 ve üstü	41	5 (1 - 5)			
İşimi bırakmayı düşünmeme neden oldu	23-28	12	4 (1 - 5)	1,507	0,471	-
	29-34	21	4 (1 - 5)			
	35 ve üstü	41	5 (1 - 5)			
İşe geç gitmeme neden oldu	23-28	12	4 (3 - 5)	0,834	0,659	-
	29-34	20	5 (1 - 5)			
	35 ve üstü	40	5 (3 - 5)			
Dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirmeme neden oldu	23-28	12	4 (2 - 5)	6,373	0,041*	1-2,3
	29-34	20	5 (3 - 5)			
	35 ve üstü	40	5 (2 - 5)			
İşteki performansımın azalmasına neden oldu	23-28	12	3 (1 - 5)	1,300	0,522	-
	29-34	21	3 (1 - 5)			
	35 ve üstü	44	3 (1 - 5)			
Hastalık izinlerimin artmasına neden oldu	23-28	12	4 (2 - 5)	2,122	0,346	-
	29-34	20	5 (1 - 5)			
	35 ve üstü	41	5 (1 - 5)			
İş tatminimin azalmasına neden oldu	23-28	12	3 (1 - 5)	1,478	0,478	-
	29-34	21	3 (1 - 5)			
	35 ve üstü	42	3 (1 - 5)			

Verdiğim hizmette/ ürettiğim ürünlerde kalitenin azalmasına neden oldu	23-28	12	3 (1 - 5)	0,981	0,612	-
	29-34	21	3 (1 - 5)			
	35 ve üstü	43	4 (1 - 5)			
İşe karşı bağlılığımın azalmasına neden oldu	23-28	12	3 (1 - 5)	0,596	0,742	-
	29-34	21	3 (1 - 5)			
	35 ve üstü	42	4 (1 - 5)			
Yaratıcılığımın azalmasına neden oldu	23-28	12	3 (1 - 5)	1,197	0,550	-
	29-34	21	4 (1 - 5)			
	35 ve üstü	43	3 (1 - 5)			

(*:p<0,05), (**:p<0,01)

Elde edilen verilere göre, “Dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirmeme neden oldu” ifadesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($\chi^2= 6,373$, $p<0,05$). Buna göre, 23-28 yaş aralığında olanların dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirme düzeyi, diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle; duygusal bezdirmeye mağdurunun yaşı ile iş performansı arasındaki ilişki de 23-28 yaş aralığı çalışanların diğer yaş grubu çalışanlardan daha az etkilendiği görülmektedir. Genç grubun uygulanan bezdirilere karşı daha dinamik bir yapıda oldukları görülmektedir.

7- Duygusal Bezdirmeye Mağduru Öğretmenin İş Performansı İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:

Duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performanslarının cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Mağdurların verdikleri 10 ifadenin orantısız dağılımı tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İşteki Performans Değişimi ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılığın Analizi (Mann Whitney U Testi)

İfadeler	Cinsiyet	f	Medyan (Min – Maks.)	z	p
İşe devamsızlığımın nedeni oldu	Kadın	39	5 (1 - 5)	-1,506	0,132
	Erkek	34	5 (1 - 5)		
İşimi bırakmayı düşünmememe nedeni oldu	Kadın	38	4,5 (1 - 5)	-0,494	0,621
	Erkek	36	5 (1 - 5)		
İşe geç gitmememe nedeni oldu	Kadın	38	5 (1 - 5)	-1,261	0,207
	Erkek	34	5 (3 - 5)		
Dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirmeme nedeni oldu	Kadın	38	5 (2 - 5)	-0,945	0,345
	Erkek	34	5 (2 - 5)		
İşteki performansımın azalmasına nedeni oldu	Kadın	39	3 (1 - 5)	-0,805	0,421
	Erkek	38	3 (1 - 5)		
Hastalık izinlerimin artmasına nedeni oldu	Kadın	39	5 (1 - 5)	-0,469	0,639
	Erkek	34	4,5 (1 - 5)		

İş tatminimin azalmasına neden oldu	Kadın	39	3 (1 - 5)	-0,022	0,983
	Erkek	36	3 (1 - 5)		
Verdiğim hizmette/ ürettiğim ürünlerde kalitenin azalmasına neden oldu	Kadın	39	3 (1 - 5)	-0,360	0,719
	Erkek	37	3 (1 - 5)		
İşe karşı bağlılığımın azalmasına neden oldu	Kadın	39	4 (1 - 5)	-0,610	0,542
	Erkek	36	3 (1 - 5)		
Yaratıcılığımın azalmasına neden oldu	Kadın	39	3 (1 - 5)	-0,672	0,501
	Erkek	37	3 (1 - 5)		

Elde edilen verilere göre, işteki performans değişimi ile ilgili ifadeler bakımından kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

8- Duygusal Bezdirmme Mağduru Öğretmenin İş Performansı Değişiminin Frekans Dağılımı:

Duygusal bezdirmeye mağdur kalan öğretmenlerin uygulanan eylemler sonucu iş performanslarının değişimi ile ilgili ifadelerin frekans dağılımı anketimizin 5. sorusunu oluşturmaktadır. Duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı üzerindeki değişimi ile ilgili verdikleri 10 ifadenin orantısal dağılımı tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Duygusal Bezdirmeye Maruz Kalan Öğretmenlerin İşteki Performanslarındaki Değişimle İlgili İfadelerin Frekans Dağılımı

İfadeler	Hiçbir zaman		Nadiren		Bazen		Sıklıkla		Her Zaman		Toplam		Ort.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
• İşe devamsızlığıma neden oldu	2	2,7	0	0,0	9	12,3	14	19,2	48	65,8	73	100	4,45
• İşimi bırakmayı düşünmeme neden oldu	4	5,4	8	10,8	10	13,5	13	17,6	39	52,7	74	100	4,01
• İşe geç gitmeme neden oldu	1	1,4	0	0,0	13	18,1	16	22,2	42	58,3	72	100	4,36
• Dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirmeme neden oldu	0	0,0	4	5,6	6	8,3	13	18,1	49	68,1	72	100	4,49
• İşteki performansımın azalmasına neden oldu	10	13,0	13	16,9	27	35,1	10	13,0	17	22,1	77	100	3,14
• Hastalık izinlerimin artmasına neden oldu	3	4,1	2	2,7	21	28,8	8	11,0	39	53,4	73	100	4,07
• İş tatminimin azalmasına neden oldu	13	17,3	9	12,0	26	34,7	11	14,7	16	21,3	75	100	3,11
• Verdiğim hizmette/ ürettiğim ürünlerde kalitenin azalmasına neden oldu	11	14,5	7	9,2	23	30,3	12	15,8	23	30,3	76	100	3,38

• İşe karşı bağlılığının azalmasına neden oldu	15	20,0	6	8,0	19	25,3	14	18,7	21	28,0	75	100	3,27
• Yaratıcılığının azalmasına neden oldu	16	21,1	2	2,6	22	28,9	13	17,1	23	30,3	76	100	3,33

Duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı üzerindeki değişimleri ile ilgili İfadelerinin ortalamaları incelendiğinde, öğretmenlerin çoğunlukla sunulan ifadelerle 3,11 ile 4,49 oranında arasında katıldığı görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, ilk ve orta dereceli okul ortamında çalışan öğretmenlerin maruz kaldıkları duygusal bezdirmme davranışları sonucunda demografik özellikler de dikkate alınarak değişen iş performanslarının tespiti yapılmıştır. Bu amaçla literatür taranmış ve elde edilen bulgular ile karşılaştırılarak ortaya çıkan sonuçlar belirlenmiştir.

Bu bağlamda amaca yönelik oluşturulan 5 sorunun sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Ankete katılan 193 katılımcıdan %48,2'si kadın ve %51,8'i erkek olarak tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal bezdirmeye %42,5 oranı ile maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bursa il sınırları içinde yapılmış başka bir araştırmada ise duygusal bezdirmeye uğrama oranının %55 olduğu tespit edilmiştir (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006). Yapılan diğer bir çalışma da ise Karavardar (2009) bu oranı, %46,1 oranında tespit etmiştir. Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen oranların araştırmaya devam etmek için yeterli olduğu görülmüştür.

Öğretmenin duygusal bezdirmeye maruz kalma durumu ile öğretmenlerin demografik özelliklerinden biri olan yaş değişkeni incelendiğinde, aralarındaki ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Ancak; çalışmada duygusal bezdirmeye maruz kalanlar, çoğunlukla 23 ile 28 yaş grubu çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan başka araştırma bu sonucu 26 ile 32 yaş aralığı ile destekler nitelikte olduğu görülürken (Kutlu, 2006), Çobanoğlu (2005) yaptığı çalışmada ise duygusal bezdirmeye mağdurlarında yaş faktörünün ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiğini, ülkemiz için 25 ile 30 yaş arası çalışanlar üzerinde yoğun duygusal bezdirmeye baskısı olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak; duygusal bezdirmeye maruz kalan genç ve orta yaş çalışanların konu ile ilgili bilinçlendirilmeleri, duygusal bezdirmeye mücadele edebilmeleri için hizmet içi seminerlerin düzenlenmesinin fayda sağlayacağı öngörülebilir.

Çalışmada duygusal bezdirmeye ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Yapılan literatür çalışmasında bu sonucu destekleyen çalışmaların olduğu tespit edilmiştir (Bingöl, 2007; Karavardar, 2009; Karakale, 2011). Bu sonuçlara dayanarak bezdirmeye eylemlerinin kurumda çalışan herhangi birine yapılabileceği, cinsiyet dağılımının bezdirmeye eylemlerini uygulamaya etki etmediği söylenebilir. Yapılan diğer çalışmalarda da cinsiyetin mağdur olmayı etkilemediği görülürken, farklı sonuçların elde edildiği çalışmalarda olduğu tespit edilmiştir (Hoel ve Cooper, 2009).

Yapılan çalışmada uygulanan duygusal bezdirmeye davranışları ile ilgili elde edilen verilere göre; öğretmenlerin karşılaştığı bezdirmeye davranışları sırasıyla "Çabaları değersiz gösterme" %72,0, "Sürekli moral bozma" %57,3, "Dışlama, yok sayma ve görmezden gelme" %39,0 olarak görülmüş ve çalışılan iş yerlerinde duygusal bezdirmeye davranışları uygulandığı tespit edilmiştir. Yapılan literatür çalışmalarında da ifadeler farklı olsa bile duygusal bezdirmenin

uygulandığı saptanmıştır. Karakale (2011) çalışmasında, birtakım duygusal bezdirme gruplandırılmış ve katılımcıların en çok; "Alaycı yaklaşımlar", "Aşırı iş yükü", "Doğrudan uygulanan duygusal bezdirme" ve "Mağdurun işe yaramadığını hissettirmeye yönelik eylemler" şeklinde gruplandırılan davranışlar içinde katılımcıların en çok "Aşırı iş yüklemesi" şeklindeki duygusal bezdirme davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir (Ort.=3,66). Ertek (2009) duygusal bezdirmenin en sık görülen davranışını; %71,1'i "Kendilerini ifade etme olanaklarının amirleri tarafından kısıtlanmak", %60,5'i "Konuşmalarının kesilmesi ve dolaylı imalar yoluyla ilişki kurmalarını red etmek", en çok karşılaştıkları iletişime yönelik davranışlar olduğunu tespit etmiştir. Hoel ve Cooper (2009) araştırmalarında ise; "Bilgilere ulaşılmanın engellenmesi" ve "Olanaksız iş bitirme tarihlerinin verilmesi" davranışları hangi duygusal bezdirme davranışlarına maruz kaldıklarına ilişkin listede ilk sıralarda yer almıştır. Karavardar (2009) yaptığı çalışmada; duygusal bezdirme mağduru 143 çalışanın %12,7'si "Sürekli moral bozma", %12,6'sı "Olanaksız iş bitirme tarihlerinin verilmesi", duygusal bezdirme davranışları olduğunu tespit etmiştir. Dick ve Wagner (2001) çalışmalarında, öğretmenlerin okuldaki yöneticiler tarafından kendileri sanki orada yokmuş gibi davranıldığını, haksızca eleştirilerek duygusal bezdirildiklerini, meslektaş arkadaşları tarafından ise haklarında dedikodu yapılarak ve sosyal etkinlik ve toplantılardan dışlandıklarını saptamışlardır. Vartia'nın (1996) tarihli çalışmasında; bezdirme davranışlarının, "Herkesin önünde küçük düşürülme", "Uygunsuz şakalar", "Çalışmanın sürekli küçümsenmesi" ve "Hakaret ve iğneleyici sözler söylenmesi" kategorilerine girdiğini tespit etmekle birlikte ayrıca; en sık görülen davranış biçimini ise "Alay etmek" ve "Düşmanca bakmak" olarak tespit etmiştir.

Buna göre; uygulanan duygusal bezdirme davranışları, toplumların ve kültürlerin farklılığı sebebiyle farklı duygusal bezdirme davranışları olabileceğini göstermektedir. Bu anlamda duygusal bezdiri eylemlerinin evrensel nitelik taşıdığı düşünülebilir. Ancak, toplumlar ve kültürler farklı da olsa aslında amacın çalışanı yıpratmak ve bezdirmek olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak; duygusal bezdirme ile ilgili yapılan araştırmalar gösteriyor ki; uygulanan duygusal bezdirme davranışları ve tespit edilen oranlar farklı olsa bile her toplumda ve her çalışma ortamında var olduğu ve iş hayatını olumsuz yönde etkilemeye devam ettiği görülmüştür.

Duygusal bezdirme mağduru öğretmenlerin iş performansları değişimi ile demografik özellikleri arasındaki anlamlı farklılığın tespitinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıkların olmadığı ($p>0,05$), yaş değişkeninin arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan literatür çalışmasında bu sonucu destekleyen çalışmanın olduğu tespit edilmiştir (Karavardar, 2009). Bu durumda; çalışanın cinsiyeti ne olursa olsun duygusal bezdirme mağduru çalışanların işteki performansları, uğradıkları duygusal bezdirme davranışından ya hiç etkilenmediği ya da aynı şekilde etkilendiği söylenebilir. Sonuç olarak, cinsiyet değişkeninin durumu ne olursa olsun duygusal bezdirme mağduru çalışanların iş performanslarındaki değişimini etkilemediği söylenebilir.

İş performansının değişimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ($p<0,05$). 23-28 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin dikkat dağınıklığı nedeniyle iş kazası geçirme düzeyi, diğer yaş gruplarının düzeyinden daha düşük olduğu saptanmıştır. Genç grubun uygulanan bezdirilere karşı daha dinamik bir yapıya sahip oldukları söylenebilir. Bu bulguya göre; öğretmenin dikkat eksikliği ile iş kazası geçirme düzeyinin yaşı ile doğru orantılı olduğu öngörülebilir. Sonuç olarak, 30 yaş ve üstü çalışanların uygulanan bezdiri sonucunda

daha fazla dikkat dağınıklığı yaşadıkları söylenebilir. Bu durumda 30 yaş üstü çalışanların daha fazla direnç gösterebilmeleri için yapılacak hizmet içi seminerlerin dışında sağlık seminerlerinin de verilmesi fayda sağlayacağı söylenebilir. Yapılan literatür çalışmalarında ise iş performansının değişimi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Köse ve Uysal, 2010). Bu durumda; yaş değişkeninin iş performansına etki etmediği söylenebilir.

Duygusal bezdirmeye maruz kalan öğretmenlerin iş performansı üzerindeki değişimleri ile ilgili İfadelerinin ortalamaları incelendiğinde, öğretmenlerin çoğunlukla sunulan ifadelerle 3,11 ile 4,49 oranında arasında katıldığı görülmektedir. Yapılan diğer çalışmalarda ise Karavardar (2009), duygusal bezdirme mağduru çalışanın duygusal bezdirmenin iş performansı üzerindeki etkilerinin ortalamasını 3,35 olarak tespit etmişken; Karakale (2011) yaptığı çalışmada, 3,75 ortalamasını tespit etmiştir. Bu duruma göre; çalışan öğretmenlerin uğradıkları duygusal bezdirme eylemleri sonucunda iş performanslarının değişiminin olumsuz yönde olduğu ve öğretmenlerin çalışma performanslarını negatif yönde etkilediği söylenebilir.

ÖNERİLER

İlk ve orta dereceli okulların çalışma ortamında öğretmenlere uygulanan duygusal bezdirme davranışlarının öğretmenlerin iş performansına yansması konusunu içeren bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak aşağıdaki önerilerin dikkate alınması fayda sağlayabilir.

1- Kurumların duygusal bezdiri olgusundan henüz haberdar olmadığını, durumu görmezden geldiğini ya da önemsenmediği anlaşıldığından duygusal bezdiri ile ilgili kurumların yöneticilerine yönelik bilgilendirilme seminerlerinin verilmesi önem sağlayabilir. Bu kapsamda; Milli Eğitim Bakanlığı, okullarda duygusal bezdirmeyi önleyebilmek için bir takım düzenlemeler getirebilir, yönetmelikler çıkarabilir, etik ilkeler belirleyebilir.

2- Milli Eğitim Bakanlığı, okullarda yaşanan duygusal bezdirme probleminin önüne geçebilmek için her ilçeye danışmanlık (mentorluk) merkezleri kurarak, duygusal bezdiri yöntemleri ve duygusal bezdirme ile başa çıkma yöntemleri konularında çalışanlara eğitimlerin verilmesini sağlamanın duygusal bezdiriye azaltma ve önlemede önemli olacağı öngörülebilir.

3- Eğitim deneticileri, fiili ve yazılı bildirimle dayalı olmayan davranışları “Duygusal Bezdirme” olarak görmediğinden, duygusal bezdirme ve psikolojik baskı unsurları konusunda eğitim deneticilerin bilgilendirilmesi duygusal bezdirme ile mücadelede önemli bir fayda sağlayacağı söylenebilir.

4- Çalışmada, okullarda yaşanan duygusal bezdirme davranışlarının büyük çoğunluğu yöneticiler tarafından uygulandığı tespit edilmiştir. Bu tespit “Yetersiz liderlik” sorunu olduğunu işaret etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, okullarda yönetici kadrosunda çalıştıracağı kişilere verdiği hizmet içi eğitim programına örgüt psikolojisi, örgüt kültürü, örgütsel etik, örgütsel bağlılık, iletişim gibi konularda dersler ekleyebilir. Okullarda basit nedenlerle oluşabilecek çatışmaların derinleşerek duygusal bezdirmeye dönüşmemesi için yöneticilerin hizmet içi eğitimlerle çatışma yönetimi ve kriz yönetimi konularında yetiştirilmeleri duygusal bezdirmenin önlenmesi adına faydalı olacağı söylenebilir.

5- Okullarda yaşanan ve etkileri sadece bireyde kalmayıp; ailede, kurumda ve toplumda da kendini gösteren duygusal bezdirmenin önlenmesi için eğitim sendikaları; seminerler oluşturup hem bilgilendirme çalışmaları yapmaları hem de mağdurların aralarında bilgi

alışverişi yapmalarına ve tecrübelerini aktarmalarına imkân sağlayabilirler. Afiş, broşür, kitapçıklar hazırlayarak duygusal bezdirmede mücadele yöntemleri ile ilgili gerek kendi aralarında fikir alışverişi gerekse bütün öğretmenleri kapsayacak şekilde bilinçlendirme çalışmaları yapmalarının faydalı olacağı düşünülebilir.

6- Sosyal destek ile ilgili olarak, gelişmiş ülkelerde uygulanan “Çalışanlara Yardım Programı” (Employee Assistance Programme) bulunmaktadır. Bu program, kurumların çalışanlarına sunduğu iş merkezli bir danışmanlık destek programıdır. Çalışanlara, işteki performanslarını etkileyebilecek kişisel endişelerini gidermede yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu tarz programlar ülkemizdeki kurumlarda özellikle eğitim kurumlarında kullanılmaya başlanırsa, çalışanların en azından iş yerindeki sosyal destekleri artacaktır. Bu da hem kurumlarda bilgi üretimini artıracak hem de çalışanlar için oldukça faydalı olacağı düşünülebilir.

7- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığı bilinmektedir. Öyle ki; duygusal bezdirmeye mücadele için dernekler dahi kurulmuştur. Çalışanların bu ve buna benzer yardım merkezlerinin varlığından habersiz oldukları saptanmıştır. Buna göre; iletişim adreslerinin yaygınlaşmasını sağlamak ve çalışanları bu yardım merkezleri hakkında bilgilendirmek duygusal bezdirmeyi azaltmak ve önlemek açısından faydalı olacağı düşünülebilir.

Sonuç olarak; duygusal bezdirmeye sürecinin başlaması, devam etmesi ve bunların tespit edilmesinin oldukça zor ve belirsiz bir durum olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda üst yönetim'e (Bakan, Müsteşar, İl müdürlükleri ve İlçe şube müdürlükleri) “Sosyal Destek Yollarını Kullanma” konularını dikkate alarak, eğitimin sağlıklı yürütmesi amacıyla kurum içi eğitim programlarını ve uygulanacak diğer çalışmaların faydalı olacağı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Hem kurum politikası olarak hem eğitimin sağlıklı yürütmesi süreci olarak hem de kurum içi verilen eğitimler açısından bu birimlerin rollerinin çok önemli olduğu görülmektedir. Duygusal bezdirmeye olgusunu azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak yapılacak çalışmalarla ve yapılan bu çalışmaların bütün kurum çalışanlarına farkındalık yaratarak bilgi verilmesi ile öngörülmektedir. Bunun için bütün kurumların ve bağlı birimlerin sıklıkla farkındalık yaratma ve bilgilendirme çalışmaları yapması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying In Turkish White-Collar Workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226–231. Web: <http://journals.indexcopernicus.com/abstracted.php?level=5&icid=485145/> adresinden 05 Mayıs 2014 tarihinde alınmıştır.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldıma (Mobbing) ve Yıldıma Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Browne, M. N. and Smith, M. A. (2008). Mobbing In The Workplace: The Latest Illustration Of Pervasive Individualism In American Law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 12/131.
- Büyükköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 33, 77-87.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. (1. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. and Eliot, G. P. (2003). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Öner Toy, O. C.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dick, R. and Wagner, U. (2001). Stress and Strain In Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71/2, 243–259. Web: www.sciencedirect.com/ adresinden 20 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Field, T. (1996). *Bully In Sight, How To Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying Overcoming*. The Silence and Denial By Which Abuse Thrives.
- Hoel, H. nd Cooper, C. L. (2009). *Destructive Conflict and Bullying At Work*. Manchester School Of Management. University Of Manchester, Institute Of Science and Technology.
- Karaca, G. N. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları: Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 23,5.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Yayımlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, E. (2010). *Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8 Sayı: 1
- Kutlu, F. (2006). *İşyerinde Duygusal Taciz'in (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Laçiner, V. (2006). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). *Uşak Stratejik Gündem (USG)*, Web: <http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98/> adresinden 21 Mayıs 2014 tarihinde alınmıştır.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing And Psychological Terror At Workplaces*. Violence and Victims, 5, 119–26.

- Leymann, H. (1996). The Content and Development Of Mobing At Work Of Work and Organizational Psychology. *Journal Of Europen*, 5(2), 165–184.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms Of Bullying Among Business Professionals: A Comparison Of Two Different Strategies For Measuring Bullying. *Europen Journal Of Work and Organizational Psychology*, 10/4, 432-441.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (2014). *Türkçe Sözlük* (Genişletilmiş baskı). Ankara: TDK. Web: www.tdk.gov.tr/ adresinden 12 Mayıs 2014 tarihinde alınmıştır.
- Tınaz, P. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Mercek Dergisi*, Cilt: 1, İstanbul: Mees Yayınları.
- Tınaz, P. (2008), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Vartia, M. (1996). The Sources Of Bullying-Psychological Work Environment and Organisational Climate. *The European Journal Of Work and Organisational Psychology*.
- Yıldırım, A. and Yıldırım, D. (2006). Mobbing In The Workplace By Peers and Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working In Healthcare Facilities In Turkey and Its Effect On Nurses. *Journal Of Clinical Nursing*. August, p. 1444-1453.