

Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının Cinsiyet Yönünden İncelenmesi

Serkan HACICAFEROĞLU*, Burhanettin HACICAFEROĞLU**

*İnönü Üniversitesi Beden eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Malatya, TURKEY

**Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, Antalya, TURKEY

E-mail: serkanhacicaferoglu@gmail.com - hburhan-61@hotmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı Gençlik Hizmeti ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personellerin, maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını cinsiyet değişkeni yönüyle belirlemektir. Tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmanın örneklemini; tesadüfî yöntemle seçilmiş farklı bölgelerdeki Gençlik Merkezi Müdürlüğünde çalışan gönüllü 233 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” ile toplanmıştır. Araştırmada, frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, çapraz tablo, t- ve ki kare testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; katılımcı personellerin cinsiyetlerine göre yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerinin genel olarak orta altı düzeyde (1.94) olduğu, kadın (2.01) personellerin erkek (1.91) personellere göre daha fazla puan ile yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, yaşanan yıldırma davranışları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmış ve yıldırma davranışlarını erkek ve kadın personellere, erkek (%35.6) çalışanların uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Merkezi Müdürlüğü, Yıldırma, Mobbing, Cinsiyet

Analysis of the Mobbing, Which the Personnel Working at the Directorates of the Youth Centers are Exposed to in Their Working Environment in Terms of Gender

Abstract

Purpose of this study in to define the mobbing actions that the personnel working at the directorates of the Youth Centers of the Youth Services and Sports Directorates are exposed to in their working environment in terms of gender. The subjects of the study, which was conducted by using scan model, are composed of 233 volunteer personnel who work at the Directorates of Youth Centers at different regions who were elected randomly. Data of the study was collected by “Negative Behavior Scale (NAQ)”. In the study frequency, percentage, standard deviation, arithmetic mean, cross table and t- and k square test was used. At the end of the study it was found that the level of exposing to mobbing acts was at medium lower level (1.94) according the sex of the participants, women were exposed more to mobbing (2.01) when compared with males (1.91), there was not a statistically significant and meaningful difference between mobbing and gender and mobbing was applied to male and female personnel by male personnel (35.6%).

Key Words: Directorate of Youth Center, Mobbing, Gender.

1. Giriş

Dünyada örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları yıldırma (mobbing) kavramı, iş hayatında yer alan hemen herkesin doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı, iş başarısını ve verimliliği önemli ölçüde olumsuz etkileyebilen bir durumdur (Kök, 2006).

Tutar'a (2004) göre mobbing; çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışlarıdır. Einarsen (2000) ise yıldırma kavramını çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç olarak tanımlamakta aynı zamanda yıldırmanın, çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu süreç içinde zamanla düzeyinin arttığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini de belirtmektedir. Davenport ve arkadaşlarına göre duygusal bir saldırı olan mobbing; bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak, söz konusu kişiyi işten çıkmaya zorlamadır (Davenport ve diğ., 2003).

Mobbing kavramını, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Kontranz Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda kullandığı görülmüştür. Lorenz, "mobbing" kavramını kurbanı izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen söz konusu bu davranışların ciddiyetini vurgulamak için kullanmıştır. Daha sonra İsveçli Peter Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık ve kabadayılık biçimindeki davranışları araştırmıştır (Davenport ve diğ., 2003). 1980'li yıllarda Heinz Leymann'ın mobbing kavramını; iş yaşamındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullandığı görülmektedir. Leymann'ın, İsveç ve Almanya'da yaptığı araştırmalar sonucunda taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında da geniş boyutta yer aldığı ortaya çıkmıştır. Leymann 1984 yılında araştırma bulgularını yayınlamış ve bu çalışmasının ardından "mobbing" kavramı işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayacak biçimde kullanılmaya başlamıştır (Çobanoğlu, 2005).

Literatür incelendiğinde araştırmacıların "mobbing" kavramı ve anlamı üzerinde anlaşılmalı bir karşılığı olmadığı, özellikle kavram anlamı bakımından farklı ülkelerde birçok anlama geldiği görülmektedir. Farklı anlamlara gelen bu kavramlarda dikkati çeken temel noktalar; mobbing davranışının kişiye yönelik düşmanca tavırlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli olarak dışlamaya yönelik olmasıdır. Bu bağlamda konu üzerinde çalışan araştırmacıların kendi karşılıklarını oluşturdukları ve bu karşılıkları kullandıkları görülmektedir. Türkiye'de araştırmacılar mobbing kavramının karşılığı olarak; yıldırma, psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, psikoterör, duygusal saldırı, işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, duygusal taciz, zorbalık, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde moral taciz, işyerinde manevi taciz, işyerinde zorbalık gibi cümleler kullanılmakta olduğu görülmektedir (Çobanoğlu, 2005; Gökçe, 2008; Tınaz, 2006; Tutar, 2004). Eser (2008) araştırmasında mobbing kavramını Türkçe dil bilimi açısından incelenmiş ve kelimenin üzerinde anlaşılmalı bir karşılığının olmadığını ve mobbing için Türkçe karşılığı olarak "yıldırma" teriminin kullanılması uygun gördüğünü belirtmektedir. Kavramın dilsel açıdan fiilden türetilmiş bir kelime olmasının yanında kendini tehdit altında gören yöneticinin baskı kurarak çalışanını

uzaklaştırma amacını da hissettirdiğini belirtmektedir. Bu araştırmada; üzerinde söz birliği edilememiş farklı isimlerle adlandırılan ve Mobbingi ifade eden tüm kavramlar eş zamanlı kabul edilmiş ve yıldırma veya psikolojik yıldırma kavramı kullanılmıştır.

Yıldırma davranışları, hem bireyler hem de örgütler üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bireyler üzerinde meydana gelen olumsuz sonuçlarla ilgili araştırmalar daha çok, bu eylemlerin kurbanlar üzerinde bıraktığı psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmaktadır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Çoğu araştırmacı ve psikolog bu tür eylemlerin şiddetli derecede yaşanmasının kurban kişileri intihara kadar sürüklediğini ifade etmektedir (Davenport ve diğ., 2003).

Mobbing sürecinin örgüt üzerindeki etkileri de son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olur, verimliliği düşürür. Mobbing sürecinden sadece hedefler etkilenmez aynı zamanda çalışma grupları da etkilenir. Sonuçta işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur. Örgütte işgücü devri yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilir. Bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar. Mobbing sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin talep eden bireyler sadece sürecin mağdurları olmayacak aynı zamanda örgütün diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da örgütün verimliliğini etkileyecektir. Mobbing sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler, maliyetleri arttıracaktır (Tutar, 2004).

Yukarıda belirttiğimiz bilgiler ışığında gençlere yön verecek organizasyonları yapan Gençlik Hizmeti ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı, Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personellerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptaya bilmek ve yıldırma davranışlarını uygulayanların cinsiyet yönünden inceleyip, cinsiyet farkının anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorusuna cevap aranacaktır.

2. Gereç ve Yöntem

Araştırma, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü bünyesindeki Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personellerin, çalışan personellerin, maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını cinsiyet değişkeni yönüyle belirlemeye yönelik yapılmıştır. Araştırmada, betimsel tarama yöntemlerinden birisi olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 1994).

Evren- Örneklem:

Araştırmanın evrenini; Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü bünyesindeki Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personeller oluşturmuştur. Örneklemi ise; tesadüfî yöntemle seçilmiş farklı bölgelerdeki Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan gönüllü 233 personel oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı:

Araştırma verilerinin elde edilmesi için Einarsen ve Raknes, (1997) tarafından geliştirilmiş, Cemaloğlu, (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak hazırlanan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ)” kullanılmıştır. Ölçek maddelerin Cronbach’s Alpha katsayısının .94 olduğu, faktör yüklerinin ise .59 ile .87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçek, çeşitli yıldırıcı davranışları “5-Her Ay,4-Her Hafta, 3-Her Gün, 2-Ara Sıra 1-Hiçbir Zaman” şeklinde sıralayarak, beşli likert türünde belirlemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada ise söz konusu ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısının 0.71 olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın cronbach’s alpha katsayısının 0.70’in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu (Arseven, 2001) göstermektedir.

Verilerin Analizi:

Araştırmada, frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, çapraz tablo, t- ve ki kare testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Dağılımlardan elde edilen sonuçlar tablolastırılmış ve bulgular yorumlanarak gerekli çözüm önerileri getirilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde araştırmaya katılan Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personellerden elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Gençlik Merkezi Müdürlüğü personellerinin cinsiyetlerine göre algıladıkları yıldırma davranışlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular (N=233).

Davranışlar	Cinsiyet	Ortalama	Ss.
M-1) Bazı kişilerin başarınızı/performansınızı etkileyecek bilgilerin sizden saklaması,	Erkek	2.03	.97
	Kadın	2.13	1.04
M-2) Yanlışlarınızın ya da hatalarınızın sürekli hatırlatılması,	Erkek	1.38	.69
	Kadın	1.24	.53
M-3) Çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi,	Erkek	1.97	.22
	Kadın	2.13	1.30
M-4) Görüş/fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması,	Erkek	2.02	1.17
	Kadın	3.01	6.67
M-5) Birilerine yaklaştığınızda, görmezlikten gelinmeniz, hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız,	Erkek	2.30	1.17
	Kadın	2.12	1.29
M-6) Parmakla tehdit edilme, kişisel alanınıza müdahale edilmesi, itilip kakılmanız ve yolunuzun kesilmesi gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalmanız,	Erkek	1.81	1.09
	Kadın	2.04	1.31
M-7) Birilerinin, işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi,	Erkek	2.28	1.30
	Kadın	2.72	4.15
M-8) Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya “olayların dışında bırakılmanız”,	Erkek	1.51	.75
	Kadın	1.52	.56
M-9) Göreviniz için önemli olan sorumluluklarınızın elinizden alınması, bunların yerine önemsiz ya da hoşça gitmeyecek görevlerin verilmesi,	Erkek	1.32	.82
	Kadın	1.24	.63
M-10) Geçinemediğiniz kişilerin ağır şakalarına maruz kalmanız,	Erkek	2.01	1.12
	Kadın	2.30	1.37
M-11) Sürekli sataşılması ve alaya maruz kalmanız,	Erkek	2.08	1.09
	Kadın	2.07	1.21
M-12) İşinizin abartılı bir biçimde kontrol edilmesi,	Erkek	2.22	1.21
	Kadın	2.18	1.30
M-13) Size karşı ithamlarda bulunulması,	Erkek	2.34	1.32
	Kadın	2.47	1.26
M-14) Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi,	Erkek	1.59	.84
	Kadın	1.60	.76
M-15) Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin çıkartılması	Erkek	1.97	1.03
	Kadın	2.21	1.34
M-16) Kişiliğiniz, tutumlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması,	Erkek	1.97	1.04
	Kadın	1.80	.97
M-17) Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak,	Erkek	2.08	1.04
	Kadın	2.18	1.28
M-18) Yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız,	Erkek	2.19	1.32
	Kadın	2.04	1.13
M-19) Sizden, mantıklı olmayan ya da gerçekleştirilmesinin imkânsız olduğu işleri/görevleri yapmanızın istenmesi,	Erkek	1.53	.79
	Kadın	1.56	1.07
M-20) Yasal haklarınızı talepte bulunmamanız konusunda baskı yapılması,	Erkek	1.39	.75
	Kadın	1.43	.90
M-21) Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız.	Erkek	2.16	1.18
	Kadın	2.24	1.35

Genel ortalama ($X=1.94$ oranla) orta altı düzeyde bulunmuştur.

Araştırmaya katılan personellerin cinsiyetlerine göre yıldırma davranışlarına ilişkin algı düzeylerinin genel olarak orta altı düzeyde (1.94) olduğu saptanmıştır. Maddelere tek tek bakıldığında en fazla puan ile kadınların “görüş/fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması

(3.01)” ile “birilerinin, işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi (2.72)” maddelerinden orta düzeyde, “size karşı ithamlarda bulunulması (2.47)” ile “üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız (2.24)” maddelerinden orta altı düzeyde bir yıldırma davranışı algıladıkları belirlenmiştir. Erkeklerin ise en fazla puan ile “bazı kişilerin başarınızı/performansınızı etkileyecek bilgilerin sizden saklaması (2.03)”, “birilerine yaklaştığınızda, görmezlikten gelinmeniz, hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız (2.30)”, “işinizin abartılı bir biçimde kontrol edilmesi (2.22)”, “yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız (2.19)” maddelerinden orta altı düzeyde bir yıldırma davranışı algıladıkları belirlenmiştir. Bu durumda maddelere bakıldığında katılımcıların çalıştıkları ortamlarda genel olarak yaşam kalitelerine ve mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve itibarlarına yönelik yıldırıcı davranışlar gördükleri söylenebilir. Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu (2014) araştırmasında katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalma oranını orta altı düzeyde olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bu sonuç araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Alkan (2011) ile Tüzel (2009) araştırmalarında katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını, düşük düzeyde olduğunu belirttiktedirler.

Tablo 2. Gençlik Merkezi Müdürlüğü personellerinin cinsiyet değişkenine göre uğradıkları yıldırma davranışlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular ve t- testi analizi.

Cinsiyet	N	Ort.	Ss	Sd	t-	p
Erkek	168	1.91	.37	231	-1.550	.123
Kadın	65	2.01	.57			
Toplam	233	1.94				P>0.05

Örneklemdaki personellerin cinsiyet değişkenleri ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır [$t_{(231)}=-1.550$, $p>.05$]. Ayrıca katılımcı personellerin orta altı düzeyde yıldırma algılamalarına karşın kadın (2.01) personellerin erkek (1.91) personellere göre daha fazla puan ile yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Esasen kurumlarda kadın çalışanların nispeten az olması, erkek çalışanlarının egemen olduğu iş ortamlarında kadınların zayıflığına karşı daha saldırgan bir tutum izlendiğinin bir göstergesi sayılabilir. Bu bulguyu destekler nitelikteki bir çalışma da Leymann (1993) tarafından yapılmış ve erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınların, kadınların baskın olduğu mesleklerde ise erkeklerin, yıldırma davranışlarına uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda; kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları (Aydın ve Özkul, 2007; Ceylan, 2005; Işık, 2007; Kök, 2006; Köse ve Uysal, 2010) belirtilirken bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir (Aktop, 2006; Bulut, 2007; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Güneri, 2010; Gökçe ve Oğuz, 2009; Tüzel, 2009). Ayrıca Güneri (2010) ve Turan (2006) araştırmalarında, cinsiyet değişkeni ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir farkın olduğunu belirttikleri görülmüştür. Buna karşın Aktop (2006), Tanoğlu (2006) ve Yavuz’un (2007) araştırmalarında cinsiyet değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Bu sonuç araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Tablo 3. Gençlik Merkezi Müdürlüğü personellerinin cinsiyet değişkenine göre son altı ay içerisinde psikolojik yıldırma maruz kalıp kalmama durumlarına ilişkin çapraz tablo testi.

Son Altı ay içerisinde yıldırma davranışlarına uğradınız mı?	N	Cinsiyetiniz				Ort.
		Erkek		Kadın		
		f	%	f	%	
Hayır	130	104	61.9	26	40.0	1.73
Evet, ancak çok nadiren	103	22	13.1	10	15.4	2.21
Evet, ara sıra		21	12.5	18	27.7	
Evet, hemen hemen her gün		15	8.9	8	12.3	
Evet, haftada birçok kez		6	3.6	3	4.6	
Toplam	233	168	100	65	100	

Araştırmaya katılan personellerin cinsiyetlerine göre son altı ay içerisinde yıldırma davranışlarına uğradınız mı sorusuna kadınların %40'ı, erkeklerin %61.9'u genel olarak 1.73 ortalamayla, düşük düzeyde hayır seçeneğiyle yıldırma davranışlarına maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Buna karşın kadın personellerin % 60'ı, erkek personellerin %38.1'i genel olarak 2.21 ortalamayla orta altı düzeyde bir yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Salin (2003) konu ile ilgili yapmış olduğu araştırmalarında kadınların yıldırma davranışlarına daha fazla uğrama durumunu; kadınların farklı bakış açılarına ve yeteneklere sahip olmalarına ve işyerlerindeki sorunları evlerine taşımaları ile kadınlar arasındaki rekabetin erkek çalışanlardan daha fazla olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaştığı görülmektedir. Yine konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalara bakıldığında bu bulgudaki oranlara yakın veya üzerinde sonuçların çıktığı görülmektedir (Asanakutlu, 2005; Bahçe, 2007; Bulut, 2007; Cengiz, 2008; Dilman, 2007). Bu yüzden söz konusu durumun pek çok kurum ve çalışan açısından büyük ölçüde bir gerçeklik olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Gençlik Merkezi Müdürlüğü personellerinin görüşlerine göre kendilerine yıldırma davranışları uygulayanların cinsiyetlerine ilişkin çapraz tablo ve ki kare testi.

Cinsiyetiniz	Yıldırma Uygulayanın Cinsiyeti							
	Görmedim		Erkek		Kadın		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	N	%
Erkek	104	60.0	59	35.1	5	3.00	168	100
Kadın	26	40.0	24	36.6	15	23.1	65	100
Toplam	130	55.8	83	35.6	20	8.60	233	100

$$X^2 = 26.134 \quad sd = 2 \quad p = .000 \quad (p < .05)$$

Gençlik Merkezi Müdürlüğü personellerinin görüşlerine göre kendilerine yıldırma davranışları uygulayan kişilerin, cinsiyetlerine ilişkin tanımlayıcı bulgular incelendiğinde, erkek ve kadın personellere yıldırma uygulayanların genellikle erkek (%35.6) çalışanlar oldukları saptanmıştır. Ayrıca yıldırma davranışları uygulayanlar ile bu davranışlara

uğrayanların cinsiyet değişkenleri ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır [$X^2 = 26.134$, $p = .000$]. Bu durumda örneklemdaki kadın ve erkek personellerin daha çok erkek çalışanlardan yıldırma davranışları gördükleri söylenebilir. Bu bulgu birçok araştırmacının (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Nield, 1996; Tanoğlu 2006; Zaft ve ark. 1996) yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Einarsen ve Skogstad (1996) ile Mikkelsen ve Einarsen'ın (2002) konu ile ilgili yapmış oldukları araştırmalarda ise katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı görülmüştür.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda, katılımcı personellerin cinsiyetlerine göre yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerinin genel olarak orta altı düzeyde (1.94) olduğu, kadın (2.01) personellerin erkek (1.91) personellere göre daha fazla puan ile yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, yaşanan yıldırma davranışları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmış ve yıldırma davranışlarını erkek ve kadın personellere, erkek (%35.6) çalışanların uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır. Genç bireylerin serbest zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmeleri yönünde çalışmalar yapan gençlik hizmetleri müdürlüklerinde çalışan personellerin yıldırma davranışlarına uğramamaları gerekir. Böylelikle çalışanların tüm enerjilerini geleceğimiz olan gençlere daha iyi organizasyonlar yapabilmeye yolunda harcayabilecekleri söylenebilir. Bir kurumda bu tarz davranışların genellikle yöneticilerin izin vermesiyle kaynaklandığı söylenebilir. Bu tarz davranışlar nedeniyle kaynaklanan enerji ve zaman kaybını önlemek, yıldırma eylemlerinin önlenmesiyle mümkün olur (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007). Bu bağlamda yönetimde görev alacak kişilerin dikkatle seçilmesi gerekmektedir. Yöneticiler; kendilerini iyi yetiştirmeleri, adaletli, farklılıklara hoş görüyle bakabilmeli ve iletişime açık olmaya dikkat edilmelidirler. Çalışma ortamlarında çıkabilecek olan yıldırma davranışlarına erken müdahale edilmeli, bu tür davranışların örgüte ve çalışanlara zarar vermesi engellenmelidir. Kurum içerisinde yıldırma davranışları hakkında yapılan araştırmalar arttırılmalı ve herkesle paylaşılmalı, çalışanların bu konu hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Özellikle personele yukarı bahsedilen maddeler hakkında bilgi verilmeli ve çözüm noktasında çalışanlara hizmet içi eğitimler verilmelidir. Ayrıca personeller arasında iletişim daha çok güçlendirilmeli ve iletişimin cinsiyete ve diğer değişkenlere bağlı kalmaması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

Aktop GN (2006). Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alkan E (2011). Yıldırma (Mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Asunakutlu T, & Safran B (2005). Örgütlerdeki yıldırma uygulamaları ve çatışma arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11): 111-129.

Aydın Ş, & Özkul E (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 69-186.

Bahçe Ç (2007). Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bulut UH (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (Mobbing). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cemaloğlu N (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile Yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77-87.

Cemaloğlu N & Ertürk A (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2): 345-362

Cengiz R (2008). Profesyonel futbol kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stilleri ile kulüplerinin örgüt sağlığı ve futbolcuların Yıldırma (Mobbing) yaşamaları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ceylan L (2005). Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çobanoğlu Ş (2005). Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri. İstanbul (Turkey): Timaş Yayıncılık.

Davenport N, Schwartz RD & Eliot GP (2003). Mobbing: İş Yerinde Duygusal İncinme. (Çev: Osman Cem Ömertoy). İstanbul (Turkey): Sistem Yayıncılık.

Dilman T (2007). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Einarsen S (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4): 379-401.

Einarsen S & Raknes BL (1997). Harrasment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12: 247-263.

Einarsen S & Skogstad A (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 185-201.

Eser O (2008). Mobbing kavramının Türkçe serüveni. http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (Erişim tarihi: 12 Mayıs 2014)

Gökçe TA (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği. Ankara (Turkey): Öğreti Yayınları.

Gökçe TA & Oğuz E (2009). Yükseköğretimde yıldırma. Edirne: Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi.

Güneri MB (2010). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hacıcaferoğlu S & Gündoğdu C (2014). Surveying the exposure level of intimidation (mobbing) behaviours of the football Referees. *Journal of Physical Education and Sport*, 14 (1): 120-126.

Işık E (2007). İşletmelerde Mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karasar N (2003). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 12. Baskı, Ankara (Turkey): Nobel Yayın Dağıtım.

Kök S (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. s 161-170.

Köse S & Uysal Ş.(2010). Kamu personelin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine yönelik bir çalışma: Manisa tarım il müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1): 261-276.

Leymann H (1993). Atiologie und haufigkeit von mobbing am arbeitsplatz-eine ubersicht uber die bisherige forschung. *In: Z Personalforsch*, 7: 271-284.

Mikkelsen E & Einarsen S (2002). Relationships Between Exposure ToBullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints:The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43: 397-405.

Nield K (1996). Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 239-249.

Salın D (2003). Workplace Bullying among Business Professionals, Prevalence, Organizational Antecedents and Gender Differences. Academic Dissertation. Helsingfors. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/90/117-951-555-788-7.pdf?sequence=2> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2014)

Tanoğlu ŞÇ (2006). İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Tınaz P (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing. İstanbul (Turkey): Beta Basım.

Tutar H (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Ankara (Turkey): Platin Yayınları.

Turan F (2006). İşyerlerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Tüzel E (2009). Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi örneği. Çanakkale: 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. s 212.

Yavuz H (2007). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: sdü tıp fakültesi üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zapf D, Knorz C & Kulla M (1996). On the relationship between mobbing_factors, and jobcontent. Social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 215-237.