

Yayın Geliş Tarihi: 10.10.2019

Yayın Onay Tarihi: 17.12.2019

DOI No: 10.35343/kosbed.631807

Elif KARAGÜN •

Buşra BAŞBUĞA ••

İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanların Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi

*Investigation of Negative Attitudes of Istanbul Youth
Services and Sports Provincial Directorate Employees*

Özet

Amaç, İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığının belirlenerek; cinsiyet, yaş, çalışma süresi, aylık gelir, eğitim ve yöneticilik deneyimi gibi değişkenlere göre değişip değişmediğinin incelenmesidir. Bu amaçla İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeline araştırma hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılmak isteyen 88 erkek, 57 kadın olmak üzere toplam 145 gönüllü personele Karaahmet ve arkadaşları tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.00 paket programıyla analiz edildiğinde maruz kalınan olumsuz davranışlar; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, unvana göre anlamlı bulunmamıştır. Gelir düzeyi, çalışma yılı ve yöneticilik yapılıp yapılmama açısından diğer alt boyutlar anlamsız görülürken; gelir durumu açısından kişisel tehdit alt boyutunda, çalışma yılı ve yöneticilik yapma durumu açısından ise mesleğe yönelik tehdit alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Olumsuz Davranışlar, Maruz Kalma, Gençlik Hizmetleri, Spor, Çalışanlar

Jel Kodları: I 100, J710, Z000, Z2.

Abstract

The aim is to determine whether the employees of Istanbul Provincial Directorate of Youth Services and Sports are exposed to negative behaviors; gender, age, working time, monthly income, educational and managerial experience. For this purpose, the staff of Istanbul Provincial Directorate of Youth Services and Sports were informed about the research and 145 Negative Behaviors Scale yapılan, which was conducted by Karaahmet et al. The data obtained were analyzed with SPSS 20.00 package program. No significant difference was found according to age, gender, education, marital status, title. Other sub-dimensions were found meaningless in terms of income level, year of work and whether or not to make managerial positions; There was a significant difference in the personal threat sub-dimension in terms of income status, and in the threat sub-dimension in terms of working year and in the case of management.

Keywords: Negative Behaviors. Exposure, Youth Provincial, Sport, Employees.

Jel Codes: I 100, J710, Z000, Z2

• Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, ekaragun@kocaeli.edu.tr , ORCID: 0000-0003-1974-4117

•• Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, busraozcan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3619-8840

Giriş

Çalışanların; uyku, dinlenme, ulaşım ve temel ihtiyaçlar dışında kalan bir günlük sürenin çoğunu iş yerinde çalışma ortamındaki bireylerle iletişim kurarak geçirdiği göz önüne alındığında, iş yerindeki kişilerarası ilişkilerin destekleyici olması önemlidir. Bir işte çalışanlar arası ilişkilerin sorunlu olması, ayrıca işe yönelik zaman harcama sürecinde kişilerden beklenen görev, rol ve sorumlulukları yapmasının belirli bir zaman diliminde hatasız gerçekleştirmesinin beklendiği durumlarda beklenenleri yerine getirme sürecinde fiziksel ve psikolojik baskılarla örgütsel stres ortaya çıktığı ifade edilmiştir (Atalay vd., 2015: 18). Araştırmalar diğer kurumlarda olduğu gibi spor örgütlerinde de çalışanların, iş ortamında farklı streslerle karşılaşarak bir tür baskı altında çalıştıkları için; fiziksel, psikolojik ve sosyal sorun yaşadıkları bildirilmiştir (Çevirme, 2017: 217-218). Yapılan çalışmalar pek çok faktörün yanı sıra stres kaynakları arasında en önemlilerinden birisi olarak da çalışanlar arasında rastlanan olumsuz davranışlara maruz kalma ve kişilerarası ilişkilerin zorlayıcı olması olduğu belirtilmiştir. Özellikle iş yerlerinde çalışanlara yönelik yapılan yıldırma davranışları; hem iş performansı ve verimlilikte düşme, işten uzaklaşma gibi kuruma yönelik; hem de psikolojik, fiziksel iyi hissetmeme durumlarından oluşan bireysel sonuçlar yarattığı bildirilmiştir. Yaşanan bu sorunlar sonucu işinden zevk almada, iş tatmininde ve örgütsel sadakatte azalma, hatta zamanla sağlık sorunları görülebildiğinden söz edilmiştir. (Çevirme, 2017: 217-218,219; Korkmaz vd. 2014: 1183, 1184). İşletmelerde çalışanlar açısından görülen ve işten uzaklaşmadan intihara kadar gidebilen pek çok olumsuz sonuçları olan yıldırma davranışı ile ilgili olarak Türkiye'nin 12 İlinde ve 316 çalışan üzerinde yapılan çalışmada; çalışanların %10'u kendisinin, %6'sı ise bir tanıdığıının mobbing ile karşılaştığını bildiren sonuçlar ortaya koymuştur (ERA Research & Consultancy [ERA], 2012: 4).

Yıldırma davranışları bir tür psikolojik sindirme olarak nitelendirilmiş ve bunun da şiddetin soyut biçimi olması ve tespitinin zorluğu nedeniyle fiziksel şiddetten daha tehlikeli görülmüştür. Psikolojik sindirme, olumsuz davranışların sonucunda ortaya çıkan, insanları doğrudan psikolojik etkisi altına alarak sinsice sindiren ve tecrit eden bir psikolojik kavram olarak değerlendirilmiştir (Girardi et al., 2007: 172).

Günümüzde iş dünyasında mobbing diğer adıyla yıldırma olarak adlandırılan sindirme davranışları hem birey hem de kurum için olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Yıldırma, işyerlerinde belirli bireylere yönelik duygusal açıdan sistematik olarak saldırıda bulunulmasını hedef alan bir tür yıpratma hareketi olarak açıklanmıştır (Baltaş, 2003; Vartia, 2001: 63). Bu nedenlerle birey ve kurum açısından bakılması gereken önemli bir konu olarak da kişilerarası ilişkilerin zorlayıcılığı, yıldırma davranışı olduğu düşünülmüştür.

Son dönemlerde gerek medyada gerek akademik yayınlarda spor stresle baş etmede önemli bir destekleyici olarak önerildiği görülmektedir. Spor, çocuk ve gençler açısından; sosyalleştirici, kişilik kazandırıcı, bedensel gelişim ve travma ile baş etmede destekleyici, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlık kazandırıcı olarak literatürde yerini almıştır (Baltaş ve Baltaş, 1990:194,202; Bond et al., 2002; 330-331; Penedo and Dahn, 2005: 191,192). Pek çok açıdan olumlu etkileri olan sporun yürütülmesinden sorumlu kurumlar 3289 yasa ile Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı

bu hizmetler de bakanlık adına illerde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri tarafından yürütülmektedir. Günümüzde pek çok açıdan katkıları olan sporun bağlı yürütüldüğü ve illerde hizmet veren Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri çalışanlarının da duygusal durumları ve özellikle işe yönelik; bireysel ve fiziksel sonuçları olan yıldırma davranışlarının çalışılması önemli görülmüştür. Bu açıdan sporu uygulayan, yöneten ve destek verenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları merak edilmiştir. Literatür çalışmaları incelendiğinde farklı illerde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeline çalışma yürütülmüş olsa da Türkiye'nin nüfus açısından en kalabalık kenti olan İstanbul'da spor hizmetlerinin bağlı olduğu Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışları ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan yoğun nüfusun yaşadığı bir kent olan İstanbul (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2018) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının maruz kaldığı yıldırma davranışları araştırılarak literatüre bu açıdan katkı sunulması amaçlanmıştır.

1. Yıldırma, Mobbing Kavramına İlişkin Bilgiler

Yıldırma kelimesinin İngilizce karşılığı olarak kullanılan mobbing kelimesi; kalabalık, saldırmak, üşüşüp hücum etmek, linç, gürültü anlamına gelen "Mob" kelimesinden türetildiği açıklanmıştır (Aktaran: Ertürk, 2013: 146-169). Mobbing kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında 1960'lı yıllarda hayvan davranışları alanında çalışan Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından; birkaç kazın bir araya gelerek bir tilkiyi korkutup kovalaması gibi, avlanmakta olan düşmanı kaçırmak için hayvanlarda gözlemediği ve saldırgan davranışları açıklamak için bu terimi kullandığı ileri sürülmüştür (Davenport et al., 2003: 3).

Yıldırma davranışlarına ilişkin ilk çalışmaların yapılması hakkında yayımlanan kaynaklara bakıldığında; iş yerinde yıldırma davranışlarına yönelik 1976 yılında yayımladığı "The Harassed Worker" Taciz Edilmiş Çalışanlar isimli kitabında Brodsky'nin ilk kez bu kavramdan söz ettiği ifade edilmiştir (Davenport et al., 2003: 4). Sonrasında 1980'li yılların başında İsveçli çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından ise bu kavramın araştırıldığı bildirilmiştir. Heinz Leymann, çalışanlar arasında benzer tipte uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışlarının yaşandığına ilişkin yaptığı araştırmalar sonucunda bu kavramı kullandığı belirtilmiştir (Aktaran: İbicioğlu vd., 2009: 30).

Leymann'ın ortaya koyduğu iş yerinde yıldırma davranışları terimini; bir çalışanın diğer çalışanlar tarafından; çaresiz ve savunmasız bırakılması, etik dışı ve psikolojik olarak kötü hissettiren davranışların uygulanması olarak açıklamıştır. Leymann tanımında belirttiği bu olumsuz davranışların sistemli yapılması gerektiğini ve bunların da bir tür psikolojik terör olduğunu iddia etmiştir (Leymann, 1990: 119-26).

Olumsuz davranışlara maruz kalma olarak adlandırılan olgu, belirli bir zaman aralığında işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından olumsuz eylemlerin başka bir kişiye uygulanması, maruz bırakılması ve olumsuz davranışlara maruz kalan bireylerin de farklı nedenlerle bu eylemlere karşı kendisini savunmakta güçlük çekmesi olarak tanımlanmıştır (Zapf ve Einarsen, 2001: 369-370).

1.2. Yıldırma Davranışının Belirlenmesi ve Türleri

İş yerinde bireylere yapılan davranışların yıldırma olup olmadığını belirlemek için; yıldırma davranışlarının mağdur kişi üzerinde ne tür bir etki bıraktığı ve bunların kurbanına zarar verip vermediği, yıldırma davranışını sürekli tekrar etmesi gibi üç temel noktanın önemli olduğu ileri sürülmüştür (Cusack, 2000: 2118). Yine bu davranışların psikolojik taciz içerikleri olduğu, bu psikolojik tacizinde; iş yeri içerisinde gerçekleşmesi, sürekli, sistemli ve kasıtlı pasifize etme, işten uzaklaştırma davranışlarını kapsayacak şekilde mağdur kişilerin; mesleki ve sağlık sorunlarına yol açan, açık ve gizli yapılan davranışlardan oluştuğu bildirilmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014: 9).

Einarsen (1999) ise, iş yerinde yıldırma davranışlarının; üstler tarafından alt kademedeki bireylere yapılmasının yanı sıra, aynı konumda çalışanlar veya astlar tarafından da üstlere karşı yapılabilen; çirkin, küfür ve tehdit içerebilen, kötü niyet taşıyan, küçümseyici ve sürekli, tekrar eden ve cezalandırmak arzusuna dayanan davranışlar şeklinde tanımlanmıştır. Yine konu ile ilgili literatürde %41 ila %93 oran arasında değişkenlik gösteren oranda en çok üstler,%50 oranda da eş seviyede çalışanlar tarafından yıldırma davranışları uygulandığı bildirilmiştir (Seçkin ve Minibaş, 2017: 116: ÇSGB, 2014: 13). Bu olumsuz davranışların da ciddi ruhsal ve sosyal, hatta psikosomatik belirtilere yol açtığından da söz edilmiştir (Einarsen, 1999: 16-27).

Yine Einarsen'in aktardığına göre;

(1) yaptığı işle ilgili; iş yerlerinde sürekli görev değişimi, görev verilmemesi, küçük düşüren anlamsız görevlerin verilmesi gibi durumları içeren işle ilgili zorbalıklar.

(2) sosyal izolasyon; kimsenin konuşmaması.

(3) bireylere yönelik iletişimde görülebilen; alay, hakaret içeren konuşmalar, hatta özel hayata yönelik yapılan kişisel saldırılar, yüksek sesle konuşma, anlamlı bakışlar.

(4) kişinin itibarını sarsıcı; eleştiri, bağırma ya da küçük düşürücü açıklamalar, sözel tehditler.

(5) fiziksel şiddet veya bu şiddetti ima eden tehditler.

Şeklinde iş yerlerinde olumsuz davranışlar içerisinde yer alan beş tür zorbalık belirtisi olduğundan da söz edilmiştir. (Einarsen, 1999: 16-27).

Bir kurumda kişilerin yıldırma davranışına uğradıklarının belirlenebilmesi için bireyin başkalarının sık sık olumsuz davranışlara maruz kalması ve bu durumun da altı aydan uzun sürmesi gerektiği belirtilmiştir (Leymann, 1990: 120).

Yıldırma davranışları uygulanırken uygulayan yani zorba ve mağdur şeklinde ikili bir ilişki söz konusudur. Araştırmacılar tarafından zorba ve mağdurluğun teorik modeli geliştirilmiştir. Bu modele göre; yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların kişilik özellikleri ile yıldırma davranışını, zorbalığı uygulayan bireylerin kişilik özellikleri birbirine benzemekte ve nörotik bir yapı içermektedir. Bu modele göre maruz kalan kişide duygusal ve bilişsel yönden uyarılmışlık, olumsuz duygulanım ve değişken bir yapı oluştuğu da belirtilmiştir (Bollmer et al., 2005: 803-828).

1.3. Mobbing Hakkında Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde Mobbing kavramına ilişkin hukuki yaptırımlar ilk kez 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde; İşçinin Kişiliğinin Korunması, 332. Maddesi İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu başlıkları altında hukuki koruma sağlanmaya çalışıldığı belirtilmiştir (ÇSGB, 2014: 31). Mobbing suçu, TCK'nın 96. Maddesine göre; eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse, huzur ve sükûnunu bozma, hakaret, özel hayatın gizliliğini ihlal, tehdit ya da iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK'nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebileceği iddia edilmiştir. Ayrıca Başbakanlık tarafından 2011 yılında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayımlandığı da aktarılmıştır (Aktaran: Çevirme, 2017: 220, 221).

1.4. Yıldırma Davranışı Uygulayan Kişilerin Özellikleri

Yıldırma davranışın uygulayanların kişisel özelliklerine bakıldığında; benlik saygılarını korumak ve buldukları statülerini onaylatmak isteyen, sosyal beceri eksikliği bulunan ve bu eksikliği kapatmaya çalışan, ayrıca öğrenmede zorluk yaşayan bireylerin yıldırma davranışı uygulamaya eğilimli oldukları iddia edilmiştir (Aktaran: Ançel, 2012: 89-100). Özellikle psikolojik boyutta yıldırma uygulayanların; ilgi görmek isteyen, övgü bekleyen, iletişim becerileri eksik, suçlayan, yargılayan, güç gösterisi yapan, çalışanları işe yönlendirmekte zorlandıkları için kontrol altında tutmak isteyen ve kişilik sorunu olan kişiler olduğu belirtilmiştir (ÇSGB, 2014: 16).

1.5. Yıldırma, Olumsuz Davranışlara Maruz Kalan Kişilerin Özellikleri ve Maruz Kalmanın Sonuçları

İş ortamında işe bağlı olarak ortaya çıkan çatışmaların da eşlik ettiği yıldırma davranışına maruz kalma durumlarında; kişilerin kendilerini küçük düşürülmüş ve kurban seçilmiş olarak hissettikleri bir durum olarak açıklanmıştır (Leymann, 1990: 119-26).

Mağdur kişilerin özelliklerini araştıran çalışmalara bakıldığında; yıldırma davranışına maruz kalanların özellikleri olarak; uzlaşmacı, daha vicdanlı, duygusal durumu değişken, dışa dönük yapılarının az olduğu, korku ve endişe düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin çatışmadan kaçtıkları, kendilerini savunamadıkları, kendini alt düzeyde hissettikleri, yetersizlik duygusu içeren utanç durumunu içselleştirdikleri, içe kapanık ve nörotik yapıda oldukları belirtilmiştir (Aktaran: Ançel, 2012: 93-95; Pontzer, 2010: 259-273.).

Yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerde; birey açısından; sosyal izolasyon, kaçınma gibi sosyal uyum sorunları; stres, depresyon hatta intihara varabilen psikolojik sonuçlar; çeşitli bedensel sağlık problemlerinden kalp krizine kadar giden yaşamsal riskler gibi birey açısından olumsuz etkilerin yanında; ailesi, iş yeri hatta ülke ekonomisi açısından çeşitli kayıplar yarattığı, iş performansı ve verimlilikte çeşitli sorunlar yaşandığının görülebildiği belirtilmiştir (ÇSGB, 2014: 18-20).

Mobbinge uğrama sürecinde mağdur kişinin duygusal açıdan yaşadığı dört aşama olduğu ve bu aşamaların da; agresif tutumlar, yıldırma davranışları, stigmatizasyon ve

ciddi travmayı kapsadığından da söz edilmiştir (Aktaran: Ançel, 2012: 91). Mobbinge uğrayan bireylerde; stres, öfke, depresyon, intihara kadar gidebilen duygusal sorunlar, fiziksel olarak belirti olarak görülen şikayetler, kazalar, ve sakatlıklar gibi bireysel sonuçların yanında ailevi ve toplumsal sonuçları olduğu da belirtilmiştir (Çevirme, 2017: 222). Mobbing mağduru bireylerde ortaya çıkan travma ile baş edilmesi ve bu yıldırma davranışına maruz kalan bireylere destek olunması açısından aile ve arkadaş çevresinin maruz kalan bireyi dinlemesi, terapi, ve hukuki danışmanlık desteği almasının önerilmesi gerektiği de belirtilmiştir (Kaymaz Demir, 2007: 50-51).

İş yerinde mobbing olması halinde; bu durumun sadece zorba ve mobbinge maruz kalan kişiler arasında yaşanan bir sorun olmadığı, iş yerinde bulunan ve mobbinge tanık olan tüm çalışanları da etkilediği için bütüncül olarak ele alınması gereken dinamik bir süreç olduğundan da söz edilmiştir (Çevirme, 2017: 217-224).

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Serbest zamanda bireylerin ilgisine yönelik yapılan sporun; travma ile baş etmede, rahatlamayı sağlamada ve duygusal durumun iyileşmesinde önemli bir destekleyici olduğu pek çok kaynakta yer almıştır (Bailey, 2006: 397-399; Bond et al., 2002: 330-333; Çamlıyer ve Çamlıyer, 2001: 5; Hazar, 2000:13; Karagün vd., 2010: 143-144). Özellikle sporun; eğlence içeriğiyle birlikte, sosyalleşme ve hareket etme imkanı sağlaması nedeniyle bir tür oyun olarak da değerlendirilmiştir (Bailey, 2006: 397-399; Çetin vd., 2001; Hohepa et al., 2006: 39; Karagün, 2016: 403, 406). Oyun ise; günümüzde ruhsal iyileştirmede önemli bir terapi aracı olarak kullanılmaktadır. Sporun sosyal boyutu, oyun ve fiziksel boşalım ve rahatlama sağlaması sayesinde ve iyileştirici yönü nedeniyle toplumumuzda giderek yaygınlaşmaktadır. Sporun çocuk ve gençlere uygulanmasını serbest zamanda hizmet veren pek çok amatör kulüp üstlenmiştir. Amatör spor kulüpleri ve federasyonların da bağlı olduğu ve asıl işi yürüten Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin sorumluluğunda olduğu 21 Mayıs 1986 tarih ve 3289 sayılı kanunun; görev başlığı altında 2. Maddenin d, e ve k bendlerinde belirtilmiştir. İlgili yasa ile çocuk ve gençlere yönelik yapılacak tüm spor etkinliklerin yürütülmesi sorumluluğunun da bu kuruma verildiği belirtilmiştir (Gençlik ve Spor Bakanlığı [GSB], 2019).

Pek çok kazanımı olan spordan beklenen iyileştirici sonuçlarının alınabilmesi için de sporu uygulayanların; verimli bir şekilde çalışmalarını uygulayabilmesi önemlidir. Spor alanında hizmet veren, sporu uygulayan kurumlarda; spor uzmanı, yönetici, memur gibi farklı görevlerde çalışan bireylerin de duygusal durumlarını ve iş verimliliklerini olumsuz etkileyebilecek nedenlerden biri olarak iş yerinde maruz kaldıkları olumsuz davranışların olup olmadığı merak edilmiştir. Bu açıdan sosyal, kişilik ve sağlık açısından pek çok kazanımı olan sporun yürütülmesinden sorumlu kurum olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin yıldırma davranışına maruz kalıp kalmadıkları araştırılmak istenmiştir. Bu açıdan mobbing konusunu içeren araştırmalar incelendiğinde; Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personele yönelik olarak çeşitli illerde kuruma bağlı hizmet veren personelin maruz kaldıkları yıldırma davranışını araştıran farklı çalışmaların olduğu görülmüştür (Belli, 2014; Hacicaferoğlu, 2010; Hacicaferoğlu ve Çoban, 2011; İmadoğlu vd., 2018). Ancak Türkiye'nin en kalabalık nüfusuna sahip ve en fazla sorunların birleştiği kozmopolit bir İl

olan İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü için yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

İstanbul, Türkiye'nin nüfus açısından en fazla göçün yaşandığı ve en kalabalık il olması nedeniyle toplum ruh sağlığı açısından özellikle farklı çalışmalar yapılması gerektiğini düşündürmektedir. Bireylerin günlük yaşamlarında olumsuzluklarla baş etmeleri, sağlığını korumaları açısından önerilen sporun yürütüleceği kulüplerinin bağlı olduğu kurum olarak Gençlik ve Spor İstanbul İl Müdürlüğü çalışanlarının topluma hizmet etmelerinde verimli çalışmalarını etkileyebilecek bir durum olan yıldırma davranışlarıyla karşılaşmış ve karşılaşmadıklarının belirlenmesi önemli görüldüğünden araştırılmak istenmiştir. Tüm bu bilgilerle bakıldığında ve olumsuz davranışlara maruz kalma ile baş etmede önerilen spor etkinliklerinin yürütülmesinden sorumlu kurum olarak; İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin; Olumsuz davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir? sorusu aklı gelmiştir. Bu açıdan İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı çalışan bireylerin olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığı araştırılmak istenmiştir. Elde edilen sonuçların da cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı, görev ve unvana göre değişip değişmediği de belirlenmeye çalışılmıştır.

3. Yöntem

Araştırmada veri toplamak amacıyla İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünden izin alındıktan sonra, kurumda çalışanlara araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Bilgilendirmeden sonra araştırmaya katılmak için gönüllü olan 88 erkek, 57 kadın toplam 145 kurum personeline Karahmet ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Olumsuz Davranışlar Ölçeği uygulanmıştır. Bu araştırmada; İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığı incelenmiş ve bulunan bu değerlerin de; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalışma pozisyonlarına göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır.

3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, literatür bilgileri ışığında ve araştırmacılar tarafından sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi için hazırlanan 8 soruluk bilgi formunun yanı sıra, olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığının ölçülmesi için Einarsen ve Raknes tarafından 1997 yılında geliştirilen ve Karahmet ve arkadaşları tarafından 2013 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçek; 9 maddeden oluşan ve birey hakkında dedikodu ve söylenti yayılması gibi durumları kapsayan kişisel tehdit ve izolasyon. 5 maddeden oluşan ve işinizin aşırı izlenmesi gibi durumları içeren mesleğe yönelik tehdit. 4 maddeden oluşan ve birinin performansınızı etkileyebilecek bilgiyi saklaması gibi durumları içeren destabilizasyon. 3 maddeden oluşan ve mantıksız, veya imkansız hedefler veya son teslim tarihleri olan görevler vermeden oluşan aşırı iş yükü şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin Türkiye için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı 0.912 olarak bulunmuştur (Karahmet vd., 2013: 277). Bu çalışmada ise ölçeğin 21 maddeden

oluşan ve beşli likert tipi bir araç olan Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

3.2. Verilerin Analizi

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğü Personelinin Maruz Kaldığı Olumsuz Davranışlar ölçeğinden alınan cevaplar kontrol edilmiş ve ölçeğin yönergesine uygun doldurulan toplam 145 adet ölçek formu SPSS 21.00 paket programında analiz edilmiştir. Yapılan normallik analizi sonucunda veriler normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ölçek puanları mesleğe yönelik tehditler, kişisel tehdit ve izolasyon, destabilizasyon ve aşırı iş yükü alt ölçek ortalamaları sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılmıştır. İkili küme karşılaştırmaları için Bağımsız gruplar için t testi, ikiden fazla küme karşılaştırmaları için tek yönlü varyans analizi (One-way Anova) kullanılmıştır. Analizlerde hata payı 0.05 olarak alınmıştır. Ayrıca bu çalışma için ölçeğin güvenilirlik katsayısı bakıldığında cronbach alpha değeri 0.91 olarak bulunmuştur. Bu sonuç da ölçeğin çalışılan grup için güvenilir olduğunu göstermiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde İstanbul İli Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeline ait sosyo-demografik yüzdeler dağılımları ve Olumsuz Davranışlar Ölçeği puanlarına ilişkin yapılan analizlere yer verilmiştir.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Yüzdeler Dağılımları

Değişkenler		n	%	Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	60	41.4	Medeni Durum	Evli	84	57.9
	Erkek	85	58.6		Bekar	61	42.1
Yaş	20-30 yaş	40	27.6	Eğitim durumu	Lise	18	12.4
	31-40 yaş	77	53.1		Ön lisans	5	3.4
	41-50 yaş	20	13.8		Lisans	104	71.7
	51yaş ve üz	8	5.5		Lisansüstü	18	12.4
Gelir durumu	3000tlve altı	49	33.8	Pozisyonu	Memur	58	40.0
	3001-4000tl	52	35.9		Antrenör	16	11.0
	4001-5000 tl	17	11.7		Şef	11	7.6
	5001-6000 tl	8	5.5		Spor eğit uzm	25	17.2
	6001-7000 tl	7	4.8		Sözleş. uzm.	12	8.3
	7001tl ve üz	12	8.3		Diğer	23	15.9
Çalışma yılı	1-5yıl arası	57	39.3	Yöneticilik yapma süresi	1-2 yıl	3	2.1
	6-10 yıl	47	32.4		3-8 yıl	12	8.3
	11-20 yıl	34	23.4		9yıl ve üzeri	4	2.8
	21yıl ve üzr	7	4.8		yapmadım	126	86.9
Yöneticilik yapma durumu	Evet	19	13.1				
	Hayır	126	86.9				

Tablo 1’de İstanbul İli Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeline ait sosyo-demografik yüzdeler dağılımları verilmiştir. Tablodan görüleceği üzere; araştırmaya

katılanların % 41.4'ü kadın, %58.6'sı erkektir. Eğitim düzeyi %71.7 oranla en fazla lisans düzeyi olduğu görülmüştür. Katılımcıların %53.1 oranda en fazla 31-40 yaş aralığında olanlardan oluştuğu görülmüştür.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkeni Açısından Olumsuz Davranışlar Alt Ölçeği Sonuçları (İndependent t test)

Alt Ölçekler	Kadın	Erkek	P	Evli	Bekar	P
	Otr±Ss	Otr±Ss		Otr±Ss	Otr±Ss	
Mesleğe Yönelik Tehditler	1.56±.636	1.62±.69	.651	1.58±.69	1.62±.63	.749
Kişisel Tehdit, İzolasyon	1.87±.73	1.91±.78	.759	1.84±.76	1.96±.76	.363
Destabilizasyon	1.597±.65	1.607±.59	.922	1.63±.65	1.56±.57	.511
Aşırı İş Yükü	2.039±.88	1.88±.83	.206	1.88±.89	2.00±.80	.401

Tablo 2'de yer alan personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışları alt ölçeklerin puan ortalamaları cinsiyet ve medeni durum açısından karşılaştırıldığında; mesleğe yönelik tehditler, kişisel tehdit ve izolasyon, destabilizasyon ve aşırı iş yükü alt ölçeklerinde hem cinsiyet hem de medeni durum açısından anlamlı derecede farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim ve gelir Durumlarına Göre Olumsuz Davranışlar Alt Ölçeği Sonuçları (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	Mesl. yönelik tehdit	Kişisel tehdit izolasyon	Destabilizasyon	Aşırı iş yükü
	Otr±Ss	Otr±Ss	Otr±Ss	Otr±Ss
3000tl ve altı	1.64±.71	2.02±.87	1.59±.59	2.12±.90
3001-4000tl	1.52±.52	1.60±.48	1.63±.64	1.69±.67
4001-5000tl	1.83±1.04	2.27±.95	1.69±.84	2.04±.87
5001-6000tl	1.44±.45	1.80±.48	1.60±.32	1.87±.91
6001-7000tl	1.52±.69	2.00±.96	1.43±.53	2.24±1.5
7001 ve üzeri	1.53±.66	2.03±.72	1.52±.48	1.89±.73
P Değeri	.583	.015	.937	.166
Eğitim Lise	1.35±.52	1.62±.64	1.57±.54	1.59±.71
Ön lisans	1.60±.79	1.96±.74	1.88±.08	1.80±.69
Lisans	1.62±.71	1.95±.81	1.59±.63	1.98±.89
Lisans üstü	1.59±.67	1.80±.48	1.62±.45	2.00±.77
P Değeri	.397	.376	.775	.326
Yaş 30altı	1.55±.58	1.96±.83	1.53±.61	1.81±.73
31-40yaş	1.63±.63	1.88±.70	1.63±.59	2.06±.88
41-50 yaş	1.60±.99	1.84±.97	1.70±.79	1.73±.91
51 ve üzeri	1.42±.50	1.67±.39	1.45±.39	1.79±.85
P Değeri	.802	.790	.661	.274

Tablo 3'te yer alan personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışları alt ölçeklerin puan ortalamaları çalışma yılı ve eğitim değişkenleri açısından karşılaştırıldığında; mesleğe yönelik tehditler, kişisel tehdit ve izolasyon, destabilizasyon ve aşırı iş yükü alt ölçeklerinde hem eğitim, hem de çalışma yılı açısından anlamlı derecede farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yine tablo 4'te yer alan gelir durumu değişkeni açısından mesleğe yönelik tehditler, puan ortalamalarına bakıldığında; mesleğe yönelik tehditler, destabilizasyon ve aşırı iş yükü açısından da herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmesine rağmen kişisel tehdit izolasyon alt ölçeğinde gelir durumu açısından anlamlı derecede farklılaşma olduğu görülmüştür ($p=.015$, $p<0.05$).

Tablo 4: Katılımcıların Daha Önce Yöneticilik Yapma Durumlarına Göre Olumsuz Davranışlar Alt Ölçeği Sonuçları (Independent t test)

Alt Ölçekler	Yöneticilik yapmış	Yöneticilik yapmamış	P
	Otr±Ss	Otr±Ss	
Mesleğe Yönelik Tehditler	1.94±1.09	1.54±.56	.015
Kişisel Tehdit ve İzolasyon,	2.13±.96	1.85±.72	.147
Destabilizasyon	1.65±.54.	1.59±.63	.706
Aşırı İş Yükü	2.16±1.14	1.9±.79	.214

Tablo 4'te yer alan çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışları alt ölçeklerin puan ortalamalarına bakıldığında daha önce yöneticilik yapanlar lehine mesleğe yönelik tehditler alt ölçeğinde anlamlı derecede farklılaşma olduğu görülmüştür ($p=.015$, $p<0.05$). Kişisel tehdit ve izolasyon, destabilizasyon ve aşırı iş yükü alt ölçeklerinde ise yöneticilik yapma durumu açısından anlamlı herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Tablo 5: Katılımcıların Çalışma yılı ve pozisyonlarına Göre Olumsuz Davranışlar Alt Ölçeği Sonuçları (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	Mesl yönel tehdit	Kişisel tehdit izolasyon	Destabilizasyon	Aşırı iş yükü
	Otr±Ss	Otr±Ss	Otr±Ss	Otr±Ss
Çalışma Yılı				
1-5 yıl	1.55±.59	2.01±.82	1.56±.61	1.90±.78
6-10 yıl	1.79±.77	1.98±.79	1.73±.64	2.14±.97
11-20 yıl	1.42±.59	1.62±.57	1.50±.60	1.67±.67
21 ve üzeri	1.48±.58	1.60±.52	1.54±.52	1.90±1.08
P Değeri	.039	.063	.386	.102
Çalışma Pozs				
Memur	1.52±.53	1.82±.75	1.55±.51	1.79±.73
Antrenör	1.34±.36	1.65±.61	1.49±.69	1.87±.96
Şef	1.98±1.26	2.09±1.13	1.85±.81	2.15±1.07
Spor Eğit Uzm	1.60±.60	1.89±.70	1.49±.46	1.91±1.07
Sözleşm eğ uz	1.55±.70	1.83±.57	1.57±.74	2.05±.66
diğer	1.79±.74	2.17±.81	1.83±.74	2.19±7.6
P Değeri	.111	.294	.246	.441

Tablo 5'te katılımcıların çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışları alt ölçeklerin puan ortalamaları çalışma yılı ve çalışma pozisyonları açısından karşılaştırıldığında; sadece mesleğe yönelik tehditler alt ölçeği çalışma yılı 6-10 yıl arasında olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p=.039$, $p<0.05$). Çalışma pozisyonu açısından ise herhangi bir farklılık yaratmamıştır. Diğer alt ölçeklerden; kişisel tehdit ve izolasyon, destabilizasyon ve aşırı iş yükü alt ölçekleri ise hem çalışma yılı hem de çalışma pozisyonları açısından herhangi bir anlamlı farklılık göstermemiştir.

5. Tartışma

Literatüre bakıldığında; iş yerinde yıldırma davranışı oranının yaygınlığı dünyada farklı iş alanları için araştırılmış ve %3-67 gibi geniş bir oran aralığında yayılım olduğu ileri sürülmüştür. Türkiye'de bu oranların; sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründe %55,31, hemşirelerde %86,13, öğretmenlerde %50,12, bankacılık sektöründe ise %1.2-11.7 arasında değişken sayılarda olduğu görülmüş, farklı sektörlerle karışık yapılan çalışmada ise %34.5 olarak bulunmuştur (Karaahmet vd., 2013: 279). Ayrıca olumsuz davranışlara maruz kalmanın sadece iş yerinde kişilere odaklı, sınırlı ve kişisel bir sorun olarak incelenmesinin doğru olmadığı, toplumu ilgilendiren bir konu olduğu da belirtilmiştir (Aktaran: Karaahmet vd., 2013: 279).

Istanbul Genlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan ve araştırmaya gönüllü katılan personelin olumsuz davranışlara maruz kalma durumlarını gösteren tablolara bakıldığında; cinsiyet değişkeni açısından yıldırma davranışlarının farklılık göstermediği görülmüştür. Literatüre bakıldığında da benzer şekilde cinsiyet açısından fark olmadığını bildiren çalışmaların olduğu, bu çalışmalarda anlamlı fark bulunmasa da kadınların puanlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Afacan, 2015: 88; Ağcakaya, 2017: 86-87; Seçkin ve Minibaş, 2017: 116). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından erkeklerin yoğun çalıştığı iş kollarında erkeklerin, kadınların yoğun çalıştığı iş kollarında ise kadınların lehine yıldırma davranışlarının yüksek düzeyde yaşandığı belirtilmiştir. Ayrıca cinsiyet temelinde; kadınların yoğun bir şekilde yıldırma eylemlerine maruz kaldığı sonucuna ulaşan çalışmalarda kadınların erkeklere göre işini yaparken daha fazla zorluk yaşamalarından kaynaklandığı açıklanmıştır (Aydın ve Özkul, 2007: 183; Günel, 2010: 60; Kök, 2006: 444; Köse ve Uysal, 2010: 260). Tüm bu çalışmalarda yer alan olumsuz davranışlara maruz kalanlar açısından sorunu araştıran çalışmaların yanı sıra yıldırma davranışını uygulayanlar açısından bakıldığında; erkeklerin kadınlara göre yıldırma davranışlarını daha fazla uyguladıklarını belirleyen çalışmaların da mevcut olduğu görülmüştür (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 359). Toplumumuzda erkeklerin daha dışa dönük ve baskın olma yönünde yetişmeleri, kadınların ise duygularını ifade etmede erkeklere göre daha çekingen ve pasif kalması gerektiği yönündeki toplumsal cinsiyet rol öğretilerinin sonucu olduğu düşünülmüştür.

Medeni durum değişkenine bakıldığında da bu çalışmada evli ve bekarlar açısından herhangi bir fark görülmemiştir. Literatüre bakıldığında medeni durum açısından benzer sonuçların ortaya konduğu görülmüştür (Günel, 2010: 54). Medeni durum değişkeni anlamlı bir farklılık yaratmasa da bekarların yıldırma davranışı puanlarının evlilere oranla yüksek olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmıştır (Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2018: 130). Bazı çalışmalarda ise, bekar ve dul olanlara göre yıldırma

davranışını evli çalışanların daha fazla hissettikleri, bu durumun da; evli olanların aile ve çalıştıkları kurum arasında denge sağlamakta zorlanmalarından kaynaklanmış olabileceği belirtilmiştir (Aydın ve Özkul, 2007: 183; Kök, 2006: 445).

Katılımcılara sorulan daha önce yöneticilik yapıp yapmadıkları soruya verilen yanıtlara göre olumsuz davranışlar değerlendirildiğinde; iş yaşamında daha önce yöneticilik deneyimine sahip olan çalışanlarda mesleğe yönelik tehdit algısı yöneticilik yapmayanlara göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Yöneticilik yapmış bireylerde; yaptıkları işin aşırı izlendiği algısı olarak yer alan mesleki tehdit alt boyutunun yüksek olmasının nedeni olarak; daha önce yönetici olarak çalışmaları ve yöneticilerin yapması gereken, görevin eksiksiz yapılması için gerekli iş takibi ve kontrolü yapma alışkanlığından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür. Literatür incelendiğinde yöneticilik yapanlarla ilgili çalışmalarda uzun süredir aynı iş yerinde çalışan yöneticilerin mobbinge maruz kalma oranı daha düşük iken eğitim seviyesi düşük olan yöneticilerin ise mobbinge maruz kalma oranlarının fazla olduğu, fazla tecrübeye sahip yöneticilerin de gördükleri davranış biçimini de edindikleri belirtilmiştir (Karsavuran, 2014: 291). Belirtilen bu açıklamalarla yorumlandığında ise; yöneticiliği tecrübe etmiş ve bu tecrübe esnasında mesleki açıdan çalışanların aşırı izlenmesi olumsuz davranış biçimini görmelerinden kaynaklı olarak bu davranış biçiminin kendilerine de uygulandığını düşünmüş olabilecekleri değerlendirilmiştir. Bu çalışmada sadece yöneticilik deneyimine sahip olma durumuna göre yıldırma davranışlarına maruziyet bakıldığından detaylı yorum yapabilmek için, yöneticilik deneyimine ait daha detaylı bilgiyi sorgulayan geniş çaplı araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

Yine araştırma bulgularında; eğitim düzeyi, çalışılan pozisyon, yaş gibi değişkenler açısından olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği puan ortalaması anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Literatüre bakıldığında da çalışmamızı destekler nitelikte sonuçların olduğu görülmüştür (Seçkin ve Minibaş, 2017: 116).

Yaş açısından araştırma bulgularımızı destekler şekilde sonuçlar gösteren çalışmaların tersine, farklı yaşlar için sonuçları yüksek bulan yapılan başka çalışmaların da olduğu görülmüştür. Bu fark bulan çalışmalarda; 21-30 yaş aralığındaki bireyler de olumsuz davranışlara maruz kalmanın yüksek olduğu (Karabacak Aşır ve Akın 2014: 597; Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2018: 128). Bu bulguların yanında 31-40 yaş aralığındaki bireylerde daha yüksek bulan bulguların alındığı görülmüştür (Günel, 2010: 55). Bazı çalışmalar; yaş arttıkça mobbing algısının arttığını bildirirken (Afacan: 2015: 88; Günel, 2010: 61), bazı çalışmalar ise; tersine yaş azaldıkça yıldırma algısının yükseldiğini ortaya koymuştur (Kök, 2006: 444, 445).

Eğitim düzeyi açısından çalışmamızda anlamlı sonuç bulunmamış olsa da literatür incelendiğinde; işletmede çalışan lise mezunlarının mobbing algıları lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek, yani eğitim düzeyi azaldıkça mobbing algısının arttığı bulunmuştur (Afacan, 2015: 88). Bazı çalışmalarda ise tersine eğitim düzeyi yüksek olanlardan başlanarak, en yüksek lisans ardından da ön lisans şeklinde yüksek puanların alındığı ve bu gruplar arasındaki farkın da anlamlı olduğu bildirilmiştir (Yeni Karşlıoğlu, 2013: 102-103; Yılmaz vd., 2008: 350; Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2018: 129).

Gelir düzeyine göre elde edilen veriler incelendiğinde; mesleğe yönelik tehdit, destabilizasyon, aşırı iş yükü gibi alt ölçeklerde bir farklılık görülmez iken; kişisel tehdit alt ölçeği açısından 3000 tl ve altında düşük gelire sahip olanlar, 4000-5000 aralığında gelire sahip olanlar ile 6001 ve sonraki yüksek gelire sahip olanlarda da bu alt ölçekten alınan puanların anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Gelir açısından kişisel izolasyon alt ölçeğinin değişkenlik gösterdiği, dolayısıyla bireyler hakkında dedikodu yapmak veya söylentide bulunmanın her grupta farklı olabileceği dolayısıyla bu alt ölçekte gelir açısından bir sınıflandırma veya tanım koymanın zor olduğu görülmektedir.

Literatüre bakıldığında ise; düşük maaş alan bireylerin daha fazla yıldırma davranışı hissettikleri, yüksek maaş alan bireylere oranla daha alt kademelerde çalışmalarının bu olumsuz davranışlara maruz kalma nedeni olarak gösterilmiştir (Aydın ve Özkul, 2007: 183).

Yine çalışanların işle ilgili koşullardan olan; çalışma pozisyonu açısından olumsuz davranışlara maruz kalma alt ölçeklerin tümü anlamlı farklılık göstermemiştir. Literatüre bakıldığında unvan ile yıldırma davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildiren çalışmalar da mevcuttur (Seçkin ve Minibaş 2017: 116). Çalışma pozisyonu açısından değerlendirme yapan çok fazla araştırma olmasa da çalışılan iş açısından; büroda çalışanların mobbing algıları gezici ve yönetici statüde çalışanlara göre daha yüksek olduğunu gösteren çalışmaların olduğu da görülmüştür (Afacan, 2015: 89). Ayrıca alt kademede çalışanların yöneticilerden daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları da belirtilmiştir (Kök, 2006: 445). Ülkemiz için genelde yıldırma davranışına maruz kalanların alt kademede çalışanlar olduğu bildirilmesine rağmen, bazı ülkelerde yıldırma davranışlarının aynı statüde çalışanlar arasında olduğu ileri sürülmüştür (O'Moore et al., 2003: 85).

Personelin çalışma koşullarından olan çalışma yılına bakıldığında ise; kişisel tehdit izolasyon, destabilizasyon, aşırı iş yükü alt ölçeklerinde herhangi bir farklılık görülmez iken; çalışma süresi 6 ila 10 yıla aralığında olanlar lehine mesleğe yönelik tehdit algısının anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl aralığında çalışanları 1-5 yıl tecrübeye sahip olanların izlediği görülmüştür. Literatüre bakıldığında bizim kullandığımız ölçekle çalışılmamış olsa da; olumsuz tutumlar ölçeği toplam puanları açısından bizim çalışmamızı destekler nitelikte 6-10 ve 11-15 yıl çalışan kişilerin mobbing algılarının 5 yıl ve daha az süre çalışanlara oranla yüksek olduğu bulunmuştur (Afacan, 2015: 88). İş tecrübesi 10 yıl ve üzerinde olanların 5 yıldan az tecrübesi olanlara göre yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıkları bildirilmiştir (Günel, 2010: 55). Çalışma yılı ile birlikte yıldırma davranışlarının nedeni olarak yöneticiler olarak algılandığı belirtilmiştir (Kök, 2006: 445). Yine çalışma yılı 1 ila 10 yıl arasında olanlar lehine anlamlı sonuçlar ortaya koyan çalışmaların da mevcut olduğu görülmüştür (Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2018: 130). Bulunan bu sonuçların da çalışmamızla paralellik gösterdiği söylenebilir. Nitekim atıfta bulunulan bu çalışmalarda belirtilen yıl aralığı geniş tutulduğundan ve bizim çalışmamızdaki yıl aralığını da kapsaması nedeniyle benzer sonuçlar alındığı söylenebilir. Çalışma yılı düşük olanlarda yıldırma davranışına maruziyet düzeyinin yüksek görülmesinin nedeni olarak; olumsuz davranışlar ölçeği kişisel tehdit- izolasyon alt boyutunun bireylerin yaptıkları işin aşırı izlenmesine yönelik düşünceleri olduğu göz önüne alındığında; çalışma yılı az olanların

iş deneyimlerinin eksik olması nedeniyle kontrol edildikleri, izlendikleri düşüncelerinden kaynaklı olmuş olabileceği düşünülmüştür. Yine tecrübe ile birlikte işe alışma, işle ilgili detayları öğrenme sonucunda ve iş yerinde birlikte çalışılan kişilerle daha uzun süre iletişim kurma sonucu daha aktif ve yıldırma davranışına maruz kalmanın da azalmış olabileceği değerlendirilmiştir.

Sonuç

Sonuç olarak personellerin olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığı; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, yöneticilik deneyimi gibi değişkenler açısından bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının maruz kaldığı olumsuz davranışlar ölçek puanları; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, gelir durumunda ise mesleğe yönelik tehdit, aşırı iş yükü ve destabilizasyon alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir. Gelir açısından kişisel tehdit alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma yılı ve yöneticilik yapma durumu her iki değişkende de; aşırı iş yükü, destabilizasyon ve kişisel tehdit alt boyutunda anlamlı farklılık görülmez iken; mesleğe yönelik tehdit alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Tüm bu sonuçlar değerlendirildiğinde çalışma yılı, yöneticilik yapma ve ekonomik durumda anlamlı farklılıkların bulunması işle ilgili konularda yıldırma davranışına maruz kalmanın farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan personelin iş yaşamı ile ilişkili olumsuz davranışlara maruz kalma durumlarının detaylı araştırılmasına ihtiyaç olduğu, konu ile ilgili detaylı araştırmanın planlanmasının topluma hizmet veren kurum çalışanlarının daha etkili hizmet sunmaları açısından önerilmesi uygun görülmüştür.

Kaynakça

- Afacan, Yasin (2015). Havacılık Sektöründe Çalışanların Mobbing'e Maruz Kalma ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İstanbul.
- Ağcakaya, Aybüke (2017). Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Algısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İsparta.
- Ançel, Gülsüm (2012). İşyerinde Mobbing: Mağdurun Kişilik Yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2): 89-100.
- Atalay, Ahmet ve A. Serdar Yücel, Murat Korkmaz (2015). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 13 (1): 17-28.

- Aydın, Şule ve Emrah Özkul (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı Ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 69-186.
- Bailey, Richard (2006). Physical Education and Sport in Schools: A Review of Benefits and Outcomes. *American School Health Association, Journal of School Health*, 76(8): 397-401.
- Baltaş, Acar (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma. <https://www.baltasgrubu.com/secilmis-yazilar/adi-yeni-konmus-bir-olgu--isyerinde-yildirma-mobbing.html> 08.09.2019.
- Baltaş, Acar ve Zuhul Baltaş (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Belli, Emre (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Doktora tezi*, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.
- Bollmer, Julie M. and Monica.J. Harris, Richard Milich (2005). Reactions To Bullying And Peer Victimization: Narrative, physiological arousal, and personality. *Journal of Research in Personality*, 40, 803-828.
- Bond, Dale. S. and Roseum.M. Lyle, Marlene.K. Tappe et al. (2002). Moderate Aerobic Exercise, T'ai Chi And Social Problem-Solving Ability İn Relation To Stres. *International Journal Of Stres Management*, 9 (4), 329-343. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.9825&rep=rep1&type=pdf/10.09.2019>.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.575.3971&rep=rep1&type=pdf/10.09.2019>.
- Cemaloğlu, Necati ve Abbas Ertürk (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 345-362.
- Cusack, Sean (2000). Workplace Bulling: Icebergs in Sight, Soundings Needed. *The lancet*, 356 (9248), 2118. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0140673600034899?token=9138B24BCA32598BFF95946490495F733A783AAE075C55F623EF64EE11F8DD949C26735CD9F554614A2545B62CFA01FB/02.09.2019>.
- Çamlıyer, Hatice ve Hüseyin Çamlıyer (2001). *Eğitim Bütünlüğü İçinde Çocuk Hareket Eğitimi ve Oyun*. Manisa: Emek Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Çetin, Filiz ve Aslıhan Bilbay Alpa, Deniz Albayrak Kaymak, (2001). *Çocuklarda Sosyal Beceriler*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Çevirme, Ayşe (2017). Önlenebilir Bir Halk Sağlığı Sorunu: İşyerlerinde Mobbing ve Sonuçları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20:3, 217-224.
- ÇSGB, (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü. Ankara: Özel Matbaası.

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf/> 01.09. 2019

Davenport, Noa and Ruth Distler Schwartz, Elliott Gail Pursell (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev. O. C. ÖnerToy) İstanbul: Sistem Yayınları.

Einarsen, Stale (1999). The Nature And Causes Of Bullying At Work. *International Journal of Manpower*, 20: 16-27.
https://www.researchgate.net/publication/247932874_The_nature_and_causes_of_bullying_at_work/ 25.08.2019.

ERA, (2012). *Türkiye Mobing Araştırması*, ERA_Research_and_Consultancy_FutureBright_Mobbing_Arastirmasi.https://futurebright.com.tr/img/media/haber_turk/mobbing/ERA_Research_and_Consultancy_FutureBright_Mobbing_Arastirmasi.pdf/ 05.08. 2019.

Ertürk, Abbas (2013). Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 146-169. file:///C:/Users/vaio/Downloads/Exercise_and_well_being_a_review_of_mental_and.13.pdf/ 03. 09. 2019.

Girardi, Paolo and Edoardo Monaco, Cladio Prestigiaco et al. (2007). *Personality And Psychopathological Profiles In Individuals Exposed To Mobbing*. Violence and Victims, 22 (2): 172.

GSB (t.y.). Gençlik ve Spor Bakanlığı <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/36/10/Mevzuat/> 01. 09. 2019.

Günel, Ö. Devrim (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3): 37-65.

Hacıcaferoğlu, Serkan ve Burhanettin Hacıcaferoğlu (5-8 Nisan 2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Yönelik Algılarının İncelenmesi. [Bildiri]. *Uluslararası Herkes İçin Spor ve Wellness Kongresi*, Antalya, Kongre kitabı içinde: 125 -133. <http://isfaw2018.isfaw.org/public/documents/ISFAW-tam-metin-kitap.pdf/> 08.08.2019.

Hacıcaferoğlu Serkan ve Bilal Çoban (2011). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 38-50.

Hacıcaferoğlu, Serkan (2010). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı. Elazığ.

Hazar, Muhsin (2000). *Beden Eğitimi ve Sporda Oyunla Eğitim*. Ankara: Tutibay Yayınları.

Hohepa, Maea and Grant Schofield, Gregory.S. Kolt (2006). Physical Activity: What Do High School Students Think?. *The Journal of Adolescent Health*, 39, 328-336.doi:10.1016/j.jadohealth.2005.12.024./ 02. 08. 2019.

- İbicioğlu, Hasan ve Münire Çiftçi, Seher Derya. (2009). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 25-38.
- İmadoğlu, Tuğba ve Rabia Sultan Kurşuncu, Mustafa Fedai Çavuş (2018). Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57): 621-631.
- Karabacak Aşır, Serap ve Gülden Akın (2014). İlköğretim Okullarındaki Yıldırma (Mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(1): 584-602.
- Karaahmet, Elif ve Sibel Kıran, Levent Atasoy vd (2013). İş Yerinde Yıldırma Maruz Kalımı Ölçmek İçin Kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formunun Güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(3): 275-282.
- Karagün, Elif (2016). *Gençlik Dönemi Ruh Sağlığı Açısından Beden Eğitimi ve Spor Dersi*. Şu Kitapta: Aylin Görgün Baran, M. Çakır (Yay. Haz.) İnter-Disipliner Yaklaşımla Gençliğin Umudu, Toplumun Beklentileri Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 391-412.
- Karagün, Elif ve Mustafa Yıldız, Zekiye Başaran vd (2010). Sosyal Fobi Özellikleri Gösteren Üniversite Öğrencilerinde Rekreatif Aktivitelerin Fobik Tutumlar Üzerine Etkisinin Araştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11,139-144.
- Karsavuran, Seda (2014). Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26): 271-296.
- Kaymaz Demir, Gülsemin (2007). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: Bir Örnek Olay. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Korkmaz, Murat ve Bülent Kılıç, Ali Serdar Yücel vd. (2014). Negative Effects Of Mobbing On Work Performance And Efficiency Of Personnel Working In Public And Private Medical Institutions, An Applied Turkey Example. *Journals Advances in Environmental Biology*, 8(5): 1183-1195.
- Kök, Sabahat Bayrak (2006). *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/539/519/10.09.2019>.
- Köse, Sevinç ve Şener Uysal (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Yönelik Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 261-276.
- Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror At Workplaces. *Violence and Victims* 5: 119-26. [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf/10.09.2019](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf/10.09.2019).

- O'Moore Mona and Jean Lynch, Niamh Nic Daeid (2003). The Rates and Relative Risks of Workplace Bullying in Ireland a Country of High Economic Growth. *International Journal Management and Decision Making*, 4 (1): 82-95.
- Penedo J. Frank, and Jason R. Dahn (2005). Exercise and Well-Being: A Review Of Mental And Physical Health Benefits Associated With Physical Activit. *Current Opinion in Psychiatry*, 18(2): 189-193.
- Pontzer, Daniel (2010). A Theoretical Test Of Bullying Behavior: Parenting, Personality, And The Bully/Victim Relationship. *Journal of Family Violence*, 25 (3): 259-273.
- Seçkin-Çelik Tutku ve Minibaş-Poussard Jale (2017). Üniversitelerde Psikolojik Taciz: Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(629): 103-119.
- TÜİK, (2018). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi*, Türkiye İstatistik Kurumu http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059#/08.09.2019.
- Vartia, Maarit A. L. (2001). Consequences of Workplace Bullying With Respect To The Well-Being Of Its Targets And The Observers Of Bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1): 63-69.
- Yeni Karşlıoğlu, Güldane (2013). *Mobbing; İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık, A.Ş. http://elb.tmseveta.com/media/web_content/12832_mobbing_metal.pdf/01.09.2019.
- Yılmaz, Abdullah ve Derya Ergun Özer, Nuray Mercan (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26): 334-357. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423879169.pdf/10.08.2019>.
- Zapf, Dieter and Ståle Einarsen (2001). Bullying in the Workplace: Recent Trends In Research And Practice–An Introduction. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 10(4): 369-373.