



**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

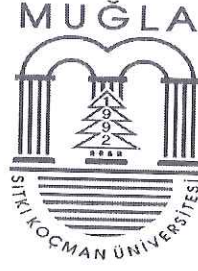
**VOLEYBOL HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ALANINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALİM KUŞGÖZ

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. MEHMET DALLI**

**TEMMUZ, 2018
MUĞLA**



T.C.
MUĞLA SİTKİ KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

VOLEYBOL HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

ALİM KUŞGÖZ

Sağlık Bilimleri Enstitüsünce
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :.../.../2018
Tezin Sözlü Savunma Tarihi :19/07/2018

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Mehmet DALLI

Jüri Üyesi: Prof. DR.Ali KIZILET

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Abdurrahman KEPOĞLU

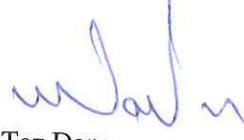
Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Feral ÖZTÜRK

TEMMUZ, 2018
MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 12/07/2018 tarih ve 111/01 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/4 maddesine göre, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Alim KUŞGÖZ.'ün "Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışların İncelenmesi" adlı tezini incelemiş ve aday 19/07 /2018 tarihinde saat 10:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul olduğuna oy birliği ile karar verildi.



Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet DALLI

Üye
Prof. Dr. Ali KIZILET



Üye
Doç. Dr. Abdurrahman KEPOĞLU



YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi ” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

19/07/2018



Alim KUŞGÖZ

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.

Soyadı: KUŞGÖZ

Adı : Alim

Kayıt No:

TEZİN ADI : Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldıрма (Mobbing) Davranışların İncelenmesi

Y. Dil : İngilizce

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

●

○

○

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

Fakülte : SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

Enstitü : SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : DALLI Mehmet

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı Adı: DALLI Mehmet

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 68

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

- 1.Yıldırma (Mobbing)
2. Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldırma
3. Uğrama Düzeyleri

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

- 1.Yıldırma (Mobbing)
2. Voleybol
3. Hakem

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus's kullanınız.

- 1.Mobbing
- 2.Volleyball
- 3.Referee

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 27/07/2018

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Eğitimim sürecinde hoşgörüsü, nezaketi, naifliği, bilgi birikimi, tecrübesi ile yol gösteren ve ayrıca tez çalışmam döneminde bilimsel katkısından dolayı yardımlarını her daim katkı sunan Sayın Doç. Dr. Mehmet DALLI hocama sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Ayrıca tez çalışmam dönemimde katkısını esirgemeyen Doç. Dr. Abdurrahman KEPOĞLU hocama, tez için gerekli verilerin toplanmasında yardımcı olan Ege Bölgesi Voleybol İl Temsilcileri (Muğla, Aydın, İzmir, Denizli, Manisa, Kütahya, Afyonkarahisar ve Uşak) ve hakemlerine, eşim Zerrin KUŞGÖZ'e kızlarım Zatine Naz ile Ceyda'ya, maddi ve manevi konularda desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen hayatıma her daim anlam katan annem Zatine KUŞGÖZ'e, babam Mustafa KUŞGÖZ'e, ablam, Gülbiye KİREMİTLİ'ye kardeşim Ayhan KUŞGÖZ'e teşekkür eder ve tez çalışma döneminde beni yalnız bırakmayan arkadaşlarım Mustafa ADAMCI'ya ve Yunus Emre ÇİNGÖZ'e, teşekkürlerimi sunarım.

Alim KUŞGÖZ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1.Çalışmanın Problemi	1
1.1.1.Çalışmanın Alt Problemleri.....	2
1.2.Çalışmanın Amacı	2
1.3 Çalışmanın Önemi	2
1.4.Çalışmanın Varsayımları	3
1.5.Çalışmanın Sınırlılıkları	4
1.6.Çalışmaya İlişkin Literatür	4
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Mobbingin Kavramsal Çerçevesi	6
2.1.1.Mobbing'in Tanımı.....	7
2.1.2. Mobbing'e İlişkin Kavramlar	8
2.2. Mobbing'in Tarihsel Gelişim Süreci	10
2.3. Mobbing Türleri	11
2.4. Mobbing Sürecinin İşleyişi	13
2.5. Mobbing'in Ortaya Çıkış Nedenleri ve Mağdur Üzerindeki Etkileri.....	16
2.6.Mobbingin Yol Açtığı Sorunlar	19
2.7.Mobbinge Mücadele Etmenin Yolları.....	21
2.8. Voleybol	26
2.9. Türkiye Voleybol Federasyonu	26
2.9.1. Türkiye'de Voleybol.....	27
2.9.2. Hakem	27
2.9.3. Voleybol Hakemliği, Unvan ve Klasmanlara Ayırma.....	28

3. YÖNTEM.....	30
4. BULGULAR	31
5. TARTIŞMA.....	48
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
7. KAYNAKÇA	57
8. EKLER.....	62

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler

Tablo 2:Hakemlerin Cinsiyetleri

Tablo 3:Hakemlerin Medeni Durumu

Tablo 4:Hakemlerin Yaş Grupları

Tablo 5: Eğitim Düzeyleri

Tablo 6:Hakemlerin Hakemlik Yapma Süreleri

Tablo 7: Hakemlerin Hakemlik Unvanları

Tablo 8: Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Puan Tablosu

Tablo 9: Hakemlerin Mobbing Düzeyi

Tablo 10: Hakemlerin Mobbing Puanlarının Normal Dağılıp Dağılmamasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi

Tablo 11:Hakemlerin Cinsiyetleri ile Mobbing Düzeyleri Arasında Farka İlişkin Mann Whitney U Testi

Tablo 12: Hakemlerin Medeni Durumları ile Mobbing Düzeyleri Arasında Farka İlişkin Mann Whitney U Testi

Tablo 13: Hakemlerin Yaş Gruplarına Göre Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 14: Hakemlerin Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 15: Hakemlik Yapma Süreleri İle Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 16: Hakemlerin Klasmanları İle Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 17: Hakemlerin “Medyadan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 18: Hakemlerin “Spor Kulübü Yöneticilerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 19: Hakemlerin “Taraftardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 20: Hakemlerin “Sporculardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 21: Hakemlerin “Antrenörlerden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 22: Hakemlerin “Yönetim –MHK’den” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 23: Hakemlerin “Hakem Gözlemcilerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 24: Hakemlerin “Hakem Arkadaşlarından” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 25: Hakemlerin “Şehrin İleri Gelenlerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 26: Hakemlerin “Siyasetçilerden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 27: Hakemlerin “Aile ve Akrabalardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 28: Hakemlerin “Yakın Arkadaşlarından” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Tablo 29: Hakemlerin “İş Çevresinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye Voleybol Federasyonunda faal olarak farklı klasmanlarda görev yapan hakemlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeylerini incelemektir. Araştırmanın içeriğini oluşturan voleybol hakemlerinin görevlerini başarıyla tamamlayabilmeleri için hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi durumda olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda çok yönlü olmayı gerektiren hakemlik mesleğini zora sokacak yıldırma (mobbing) davranışlarının ilişkili olduğu unsurları ve ilişkinin düzeyini tespit etmek, büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde bu alanda çalışmaların yeterince az olması nedeniyle bu alanda yeni çalışmalara ihtiyaç duyulması açısından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada voleybol hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışların araştırılmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada hakemlerin karşılaşmış oldukları yıldırma (mobbing) düzeylerini belirlemek ve bu alana katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'ndeki illerde farklı klasmanlarda faal olarak görev yapan toplam 232 hakem oluşturmuştur. Bunlardan 4'ü Uluslararası hakem, 88'i Ulusal hakem ve 140'ı il hakemidir.

Çalışmada farklı klasmanlara sahip faal olarak görev yapan voleybol hakemlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemek için Salon Sporlarına Yönelik Mobbing Ölçeği (SSHYMÖ) kullanılmıştır. Ölçek değişkenlerinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi kullanılarak belirlenmiştir. Çıkan sonuç karşısında değişkenlerin normal bir dağılım izlemediği görülmüş ve araştırmamızda Mann-Whitney U Testi ile Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İstatistikî açıdan anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada; hakemlerin demografik düzeyleri incelendiğinde; hakemlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri, hakemlik yılları, hakemlik unvanları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmaların bu bulgusunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Hakemlerin yaşantısı süresince birileri tarafından altı ay veya bir sezon boyunca olumsuz davranışlara yıldırımaya (mobbinge) nadiren maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Ayrıca sosyal çevre ve spor çevresi açısından yıldırımaya (mobbinge) uğrama düzeyleri arasında sadece üç tanesinde anlamlı bir fark olmadığı, diğerlerinde ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Bu bağlamda mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında, hakemlerin medyadan, sporculardan, antrenörlerden, yakın arkadaşlardan ve iş çevresinden kaynaklı olmak üzere mobbinge uğrama düzeyinin ara sıra olduğu görülmüştür. Yine mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında, hakemlerin yönetim-MHK'den, hakem arkadaşlarım ve siyasetçilerden kaynaklı olmak üzere mobbinge uğrama düzeyinin çoğu kez olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin hakem gözlemcilerinden kaynaklı olmak üzere her zaman mobbinge uğradığı ve hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden kaynaklı olmak üzere de nadiren mobbinge uğradığı tespit edilmiştir.

Sosyal çevre ve spor çevresi açısından mobbinge uğrama düzeyleri arasında sadece üç tanesinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu çerçevede hakemlerin spor yöneticilerinden, taraftarlardan ve hakemlerin aile ve akrabalarından kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yıldırma (Mobbing), Hakem, Voleybol

ABSTRACT

In this research, the level of the mobbing which is enforced to the active referees at different categories of Turkish Volleyball Federation is investigated. It's certain that the volleyball referees incorporated in this research are supposed to be in good condition not only biologically but also morally. In this respect, the facts and the connection levels related to the mobbing behaviors which is enforced to the referring in need of being extremely versatile is a matter of vital. This research is required just because there has hardly ever been such a research before in our country. It aims a contribution to the investigation of these mobbing behaviors to the referees. On the other hand, it aims to define the levels of mobbing behaviors and to make a contribution to this research.

232 active referees at different categories from Aegean Region form the population of this research. 4 of them are International Referees, 88 of them are National Referees and 140 of them are the Provincial Referees.

At the research, Mobbing Scale aimed at Palestra is used to define the level of being mobbed of the referees active at different categories. The usual distribution convenience of the scale versions is testified by way of Kolmogorov Smirnov Test. In the face of the results, the versions didn't follow up a usual distribution and also at this research Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis H Test are applied. In terms of statistics, it's accepted that the level of expressiveness is Alpha (α), the level of erring is $p < 0.05$.

In the study; when the demographic levels of the referees are examined; it was seen that there was a meaningful difference in terms of the judges' gender, marital status, age, educational level, years of arbitration, arbitration titles. It can be said that the researches have no effect on the levels of exposure to mobbing behavior.

It's fixed that the referees are rarely exposed to the mobbing by somebody during the six months or a whole season in their lives.

Besides, in terms of their social and sporty surroundings, the level of all their of mobbing differentiates explicitly in all factors excluding 3 of them.

Regarding the order of mobbing exposure level, the level of mobbing by media, sport directors, athletes, trainers and colloquies is a rare. Besides, the level of mobbing applied to the referees is so frequent by administration, the Central Referee Committee and the politicians at different level. Regarding the order of mobbing exposure level, it's appointed that the referees are always under treatments of mobbing by referee observers but so often by the people at repute thereabouts.

It's been seen that in terms of social and sportive surroundings, only 3 of them has no meaningful difference. At this frame, its appointed that there is no significant difference between the levels of mobbing by sports administration and the levels of mobbing by supporters and the parents and relatives of the referees.

Key words: Mobbing, Referee, Volleyball

1.BÖLÜM

VOLEYBOL HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

1. GİRİŞ

Mobbing işletmelerde çalışanların meslektaşları ya da yöneticileri tarafından rahatsız ve huzursuz edilmek suretiyle fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kalması bakımından ele alınmaktadır. Mobbingin temel amacı, bu çerçevede mağduriyet yaşayan bireylerin yıldırılması ve bir anlamda yenik düşmesinin sağlanmasıdır. “İsveç Ulusal İş Güvenliği ve Hijyeni Dairesi (Swedish National Board of Occupational Safety and Health)” tarafından mobbing kavramı, “viktimsi erung (kurban etme)” kavramı ile açıklanmaktadır. Söz konusu kurum tarafından mobbing, çalışan bireylere yöneltilen şiddet ile birlikte bu sürece maruz bırakılan çalışanın kınanması, dışlanması ve sürekli olumsuz tutum ve davranışlara maruz bırakılması olarak ifade edilebilir (Ertuna ve Ertuna, 2015: 127). Araştırmanın içeriğini oluşturan voleybol hakemlerinin görevlerini başarıyla tamamlamaları için hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi durumda olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda çok yönlü olmayı gerektiren hakemlik mesleğini zora sokacak mobbing davranışlarının ilişkili olduğu unsurları ve ilişkinin düzeyini tespit etmek, büyük önem taşımaktadır.

Bu bölümde çalışmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ile çalışmaya ilişkin literatür ele alınmaktadır.

1.1.Çalışmanın Problemi

Ege Bölgesinde faal olarak görev yapan voleybol hakemlerinin sahip olduğu demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim düzeyi, hakemlik yapma süresi, klasmanları), hakemlerin hakemlik yaşantısı süresince (sezon veya 6 ay boyunca) maruz kaldıkları mobbing düzeyleri ile sosyal ve spor çevre unsurlarının(medya, spor kulübü yöneticileri, taraftarlar, sporcular, antrenörler, yönetim-mhk, hakem gözlemcileri-hakem arkadaşlarım, şehrin ileri gelenleri, siyasetçiler, yakın arkadaşlarım, iş çevrem, ailem vb.) mobbing düzeylerine ne ölçüde etki ettiği problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

1.1.1. Çalışmanın Alt Problemleri

Çalışma kapsamında, aşağıda yer verilen sorular, alt problemler olarak belirlenmiştir.

- Cinsiyete göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Medeni duruma göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Yaşa göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Eğitim düzeyine göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Hakemlik yapma süresine göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Hakemlik klasmanına göre mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?
- Spor çevre (medya, spor kulübü yöneticileri, taraftarlar, sporcular, antrenörler, yönetim-mhk, hakem gözlemcileri) ve Sosyal çevre (hakem arkadaşlarım, şehrin ileri gelenleri, siyasetçiler, yakın arkadaşlarım, iş çevrem, ailem vb.) tarafından mobbinge uğrama düzeylerinde farklılık var mıdır?

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Voleybol Federasyonunda yer alan voleybol hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi ve Voleybol Federasyonunda yer alan hakemlere yönelik maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırılması konusuna bir katkı sağlamaktır.

1.3 Çalışmanın Önemi

Türkiye’de son yıllarda ön plana çıkan mobbing kavramı, literatürde önemli bir yer edinmiş ve iş hayatında her geçen gün daha fazla kendini göstermeye başlamıştır. Bu kavram taciz, psikolojik taciz, sözlü taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, yıldırma, zorbalık, duygusal zorbalık, duygusal taciz, psiko-şiddet ve psiko-taciz gibi terimlerle literatürde ifade edilmiştir. Yapılan bilimsel çalışmalar değerlendirildiğinde günümüze kadar bazı iş grupları ve spor dallarında hakemlere karşı yapılan mobbing düzeyi incelenmiştir. Buna karşın, voleybol hakemlerinin mobbing düzeylerinin incelenmesi hakkında yeterli bilimsel çalışma bulunmamaktadır.

Mobbingin fizyolojik ve psikolojik etkileri göz önünde bulundurulduğunda spordaki rekabetçi yapı ve antrenör, yönetici, sporcu ve hakem gibi paydaşların başarıya ve kusursuzluğa koşullandırılmaları bir bütün olarak göz önüne alındığında spor alanındaki mobbing algısının saptanması önemli hale gelmektedir. Günümüzde spor camiasında medya kanalıyla gün yüzüne çıkan mobbing haberleri, spor alanında daha derinlikli akademik araştırmaların yapılmasını ve konunun kapsamlı ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Çalışmalardan elde edilen bulguların antrenör, yönetici ve sporcu eğitiminde değerlendirilmesi, mobbinge mücadelede önemli bir rol oynamaktadır (Salman ve Yalçındağ, 2017: 2480).

1.4.Çalışmanın Varsayımları

Araştırmada veri hazırlama aracı olarak Hacıcaferoğlu (2014) “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde hakemlerin demografik bilgilerini belirleyebilmek için (Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim, Hakemlik Yapma Süresi, Hakemlik Klasmanı) 6 madde yer almış, ikinci bölümde hakemlerin “mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerini” belirlemek amacıyla 14 madde yer almıştır. Ölçeğin üçüncü bölümünde ise hakemlere mobbing uygulayanların genellikle hangi unsurlar (Spor çevresinden: medya, spor kulüp yöneticileri, taraftarlar, sporcular, antrenörler, Yönetim MHK, hakem gözlemcileri. Sosyal çevreden: Hakem arkadaşlarım, şehrin ileri gelenleri, siyasetçiler, ailem (Akrabalar vb.) yakın arkadaşlarım, iş çevrem) olduğunu ve mobbing algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla 13 madde yer almıştır.

Bu çerçevede verilerin analizinde SPSS 20 istatistik programından yararlanılacaktır. Analiz sürecinde kullanılacak testin seçiminde öncelikle normallik incelemeleri gerçekleştirilecektir. Elde edilen veriler ışığında parametrik ya da non-parametrik testlerin uygulanmasına geçilerek çalışmanın ana ve alt problemlerine yanıtlar bulunulacağı öngörülmektedir. Böylece literatürde voleybol hakemlerinin mobbing düzeylerinin incelenmesi hususunda, çalışmanın öncü bir çalışma sonucu genellenebileceği ve örnek oluşturacağı varsayılmaktadır.

1.5.Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Ege Bölgesi'nde faal olarak voleybol hakemliği yapan bireylerle sınırlıdır. Araştırmanın evrenini, Ege Bölgesi'nde faal olarak voleybol hakemliği yapan bireyler oluşturmuştur. Örneklem olarak da ulaşılabilir örneklemeyle belirlenecek olan voleybol hakemleri yer almıştır.

1.6.Çalışmaya İlişkin Literatür

Farklı ülkelerde mobbing alanında yapılan araştırmalar, belirli mobbing eylemleri arasında ayırım yapmaktadır. Buna karşın mobbing eylemleri arasında birtakım korelasyonlar da mevcuttur. Mobbing eylemleri hakaret içeren iletişim, karalama, iftira ve izole edilme gibi faktörlerle ilişkili olarak tetiklenmektedir (Zukauskas vd., 2015: 733, 747).

Literatür incelendiğinde konuyla bağlantılı öne çıkan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar, şu şekilde özetlenebilir:

Hacıcaferoğlu (2014), “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Belirlenmesi” adlı çalışması, araştırmaya katılan 287 salon sporları (Basketbol, Hentbol ve Voleybol) hakeminden toplanan ölçek verileri, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik özelliklerinin belirlenmesi açısından incelenmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan Salon Sporları Hakemine Yönelik Mobbing Ölçeğinin (SSHYMÖ) içerik geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve içerik geçerliğine sahip olduğu görülmüştür. Hazırlanan bu ölçek ile salon sporları hakemlerin maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin betimlenmesi bir ölçüde kolaylaşabilir. Ayrıca salon sporları hakemlerinin mobbing davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemenin yanında diğer branş hakemlerine yönelik de ölçek geliştirilmesi ve böylelikle hakemler üzerinde oluşabilecek olumsuz baskıyı en aza indirebilecek çalışmaların yapılabileceği söylenebilir.

Hacıcaferoğlu (2013), “Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi” adlı doktora tez çalışmasında, mobbinge yönelik davranışların taraftarlar, futbolcular, medyadaki futbol yorumcuları ile antrenörleri kapsayan spor çevresinden kaynaklandığı ve hakemlerin mobbinge “orta ve orta altı düzeyde” maruz bırakıldığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca

Merkez Hakem Kurulundan hakemlere karşı düşük düzeyde olmasına rağmen mobbinge yönelik davranışların söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Hakemlerin algıladıkları bu yıldırma duygusuna dayanarak yönetecek oldukları maçlara kendilerini hazırlayamama ve maçın ağırlığını kaldıramayarak maçlarda geri dönüşü olmayan hatalar yapabilme riskine çalışmada dikkat çekilmiştir.

Algan (2017), “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği) adlı doktora tez çalışmasında, mobbing faaliyetlerinin etkisi açısından öğretmenlerin cinsiyeti, öğrenim düzeyleri ve kıdeminin belirleyici rol oynadığı görülmüştür. Elde edilen verilere göre “erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, yüksek lisans – doktora eğitimi almış öğretmenler diğerlerine göre, mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenler de diğer öğretmenlere göre yıldırma eylemlerine daha fazla uğramaktadır.” sonucuna ulaşılmıştır.

2.BÖLÜM

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE GENEL BİLGİLER

(MOBBİNGİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE ÖZELİKLERİ)

2.1. Mobbingin Kavramsal Çerçevesi

Mobbing, ayrımcılığa benzer bir hadise olup bir ölçüde ayrımcılığın bir türü olarak değerlendirilebilir. Mobbing, çalışanlara karşı işveren ya da bir grup meslektaşı tarafından psikolojik baskı oluşturan faaliyetler sonucu bireylerin işten ayrılma süreciyle karşı karşıya kalmasına vurgu yapmaktadır. Haksızlıklara ve küçük düşürülmeye daima direnç gösteren çalışanlar, görevlerini yerine getirmekten aciz hâle gelmektedir. Bu koşullara bağlı olarak sağlığı bozulan bireyler, verdiği psikolojik savaştan vazgeçip istifa yolunu seçmektedir (Laurentiu, 2017: 121).

Mobbing, dışlayıcı bir içeriğe sahip olup özellikle işletmelerde yöneticiler ve çalışanlar arasında gözlenen psiko-sosyal sorunlar üzerinde durmaktadır. Latince, “kararsız kalabalık anlamını taşıyan ‘mobile vulgus’ ve İngilizce ‘mob’ yani ‘toplucu saldırmak, hücum etmek’ kelimelerine dayandırılan mobbing kavramı; karşı tarafı baskı altına alma, duygusal taciz, işyerinde psikolojik taciz, psikolojik şiddet’, rahatsız etme, kötöleme, aşağılama gibi” anlamlar taşımaktadır. Okullarda rastlanan psikolojik taciz olaylarını açıklarken zorbalık (bullying), işyerlerinde çalışanlar arasındaki psikolojik şiddet olaylarında ise daha çok mobbing terimi tercih edilmiştir. Zorbalık, fiziksel şiddeti de bünyesinde barındırırken mobbing, her türlü aşağılayıcı tutum ve davranışı içermektedir (Kehribar vd, 2017: 1).

Mobbing iş yerinde kişiler arası saldırganlık hâli olarak tanımlanmasına karşın, bu saldırı biçimi cinsiyetçi, ırkçı ve sosyal gruplara dayalı ayrımcı bir davranış olmak zorunda değildir. Saldırı olması durumunda, zarar vermeye çabalayan bir niyetin olup olmadığı önem taşımaktadır. Mobbing, iş yerinde tehdit doğurması ve tehlike unsuru barındırmasıyla karakterize edilmektedir (Figueiredo-Ferraz, 2012: 455).

2.1.1.Mobbing'in Tanımı

Mobbing “Bireyi iş yaşamından dışlamak amacıyla rahatsız etme, taciz ve kötü davranış yoluyla kasıtlı olarak yapılan ve bazı durumlarda tedavisi mümkün olmayan rahatsızlıklara yol açan, zamanla bireye daha fazla acı veren rahatsız edici tutum ve davranışlar süreci olarak tanımlanmaktadır” (Hacıcaferoğlu, 2013: 1). Mobbing, başta yıldırma olmak üzere iş yerinde psikolojik şiddet, taciz, rahat vermeme, bezdirme, zorbalık gibi anlamlara gelip tükenmişlik sendromuna yol açabilen ve bireyleri işten çıkmaya sürükleyen bir süreç olarak ele alınabilir.

Mobbing, çalışma hayatında psikolojik strese yol açan faktörlerle ilişkili bir kavramdır. Mobbing, 20 yılı aşkın bir süredir kayda değer şekilde araştırmaların yoğunlaştığı bir alandır. Mobbing, sadece kişiler arası bir mesele olmayıp iş yeri ve iş arkadaşlarını bir bütün olarak kapsayan ve herkesi etkileyen örgütsel bir dinamiktir. Mobbingin çeşitli nedenleri şu şekilde tanımlanmıştır (Garthus-Niegelvd, 2016: 138):

- Organizasyonel nedenler,
- Hem mobbing hedefinin hem de yıldırmanın bireysel özellikleri,
- Çalışma grubunun özellikleri.

Mobbing kavramı, tüm sosyal çevrede ve iş yerlerinde çalışanların rahatsızlığını yansıtan geniş kapsamlı karmaşık faaliyetleri anlatmaktadır. Dolayısıyla karşılaşılan sonuçlar, çalışanlara yansıyan hayal kırıklıkları ile hafif rahatsızlıklar arasında değişim göstermektedir. Mobbing, iş yerinde ve toplumsal çevrede insanın fiziksel ve psikolojik sağlığına son derece olumsuz olarak yansıyan son derece karmaşık bir hâlde giderek yayılan ve artan bir hadisedir (Denkova ve Kolevski, 2015: 39).

Günümüzde modern iş yerleri değişim göstermektedir. Çalışma hızı artarken iş verimliliği ve performansı sosyal etkileşime hiç olmadığı kadar bağlılık göstermektedir. Yeni iş koşulları, rekabet gücünü arttırmış ve çalışanlar arasında dahi rekabet doğurmuştur. Ayrıca kişiler arası ilişkiler ve artan stres sonucu mobbing gerçeği, giderek daha çok fark edilir olmuştur. Mobbing, iş arkadaşlarını duygusal, mental, sosyal ve ekonomik açıdan çalışamaz hâle getirmek için kullanılabilen iş yerlerinde çok yönlü bir terör biçimidir (Mumel vd., 2015: 3-4).

Mobbing, iş yerinde bir insan grubunun bir çalışana karşı olumsuz davranışlar sergilediği bir faaliyet olup mobbinge maruz kalan çalışanın güvensiz konumunu örgütten atılması bağlamında pekiştirmektedir. Mobbing, doğası gereği sübjektif olduğu için anlaşılması güç olan bir eylem biçimidir (Rehman vd. 2015: 101).

2.1.2. Mobbing'e İlişkin Kavramlar

Mobbing kavramının Türkçe karşılığı birçok yakın anlamlı kelimeyle ilişkili olduğundan net bir terimsel karşılığı bulunmamaktadır. Dolayısıyla mobbinge bağlantılı olarak mobbing sürecine ilişkin belli başlı kavramlar bulunmaktadır. Bunlar arasında öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir (Koyuncuoğlu, 2017; Türkeli, 2015):

- **Zorbalık:** Genel itibariyle okullarda öğrenciler arasındaki gruplaşmaları ve bu grupların davranışlarını inceleyen disiplini ifade etmek için kullanılmıştır. Literatürde zorbalık kavramı, daha çok okullardaki fiziksel saldırı hareketleri ile ilişkilendirilirken buna karşın mobbing, özellikle işyerinde yetişkinler arasında yaşanan kötü davranışları betimlemek için kullanılmaktadır.
- **Çatışma:** Bireyler arası ortaya çıkan anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Daha çok kişilerin çıkarlarının ve karakterlerinin birbirlerine uymamasından kaynaklı oluşmaktadır. Çatışma bireyin hem psikolojisi hem de bulunduğu toplum üzerinde olumsuzluklar yaratmaktadır. Çatışma günlük hayatta süresi ve şiddeti artmadığı müddetçe normal olarak karşılanmaktadır. Fakat mobbingin zararları birey, aile, toplum ve çalışma hayatında ciddi etkiler doğurmaktadır.
- **Stres:** Psikolojik ve fizyolojik olarak bireyin kendini zorlanması sonucu ortaya çıkmaktadır. Birey karşılaştığı bu durumdan korunmak amacıyla farklı tepkiler verebilmektedir. Bireyler bu durumdan uzaklaşarak ya da bu durumla savaşıyor mobbinge karşı koyabilmektedir. Mobbing, mağdur için uzun vadede sistematik olarak gelişen stresli durumdur. Ancak, her zaman stres devamında mobbinge yol açmamaktadır. Çalışma ortamında çalışanların kızgınlığının son noktaya ulaştığı ve bunun devamında öfkenin kötü söylemlere dönüştüğü tartışmaların söz konusu olabilmektedir. Tartışma ve kıskançlık insanın doğası gereği karşılaşılabılır bir

durum olmakla beraber bu davranışlar, her zaman mobbingle sonuçlanmamaktadır.

- **Şiddet:** Şiddet birey üzerinde fiziksel ve psikolojik izler bırakabilen bireyin ölümüne dahi sebep olabilen bir davranış olarak nitelendirilmektedir. Şiddet, kaba kuvvet, saldırı, zorlama, psikolojik veya fiziksel zarar verme, işkence olarak kendini göstermektedir. Şiddet kelimesi kullanıldığında akla ilk gelen anlam fiziksel şiddet olmaktadır. Fakat şiddet hem fiziksel hem de psikolojik olmakla birlikte başka türleri de bulunmaktadır. Mobbing ise şiddetin soyut hâli olmakla birlikte fiziksel şiddeti de içinde bulunduran zorbalıktan daha zarar verici bir olgu olarak belirtilmektedir. Şiddet örgüt içinde uygulandığında mobbing olarak değerlendirilmektedir
- **Taciz:** ‘‘Taciz’’ sözcüğü, bir kişinin rahatını kaçıırma, canını sıkma, kişiyi tedirgin etme ve kişiye sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir. Taciz; renk, milliyet, yaş ve siyasi görüş gibi pek çok nedenle değişik şekillerde gerçekleşebilmektedir. İşyerinde cinsel taciz, mobbing uygulanması esnasında ortaya çıkabilmektedir. Mağdura yapılan ahlak dışı davranışlar, tacizle birlikte daha da zor bir hâl almaktadır. Dolayısıyla taciz, bireyi mağdur sıfatına sokmanın başka bir şeklidir. Mobbing saldırganı; kırıcı olan, hoş olmayan hatta cinsel içerikli şakalar yoluyla mağduru işyerinde utandırıp, ona aşağılayıcı söz ve hareketlerde bulunarak yıldırmaya çalışmaktadır.

Sözlü saldırı, aşağılama, dedikodu gibi iş yerinde düşmanca faaliyetleri açıklamak için literatürde kullanılan diğer terimler ahlaki taciz, iş yerinde zorbalık, iş yerinde şiddet ve psikolojik terördür. Mobbingin tespit edilmesi, sıradan bir hadise olmayıp bu gibi faaliyetler sıklıkla görüldüğünde, uzun vadede ileri düzeyde rahatsız edici boyutlara ulaşmakta ve tehlikeli bir iletişimsel silaha dönüşmektedir (Carnero vd., 2012: 323). Mobbing insanların imajını, meslek ahlakını ve yeterliliğini küçültücü davranışları içermektedir. Mağdur; olumsuz, onur kırıcı, sindirici, taciz edici, kötü niyetli bir şekilde kontrol altında tutularak gerilim yaşamakta ve kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılmaktadır. Olumsuz iletişim yollarıyla mağduru aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanmaktadır (Üstün ve Pulur, 2016: 4).

2.2. Mobbing'in Tarihsel Gelişim Süreci

Mobbing kavramı, ilk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından yuvalarını korumaya çalışırken saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını gözlemleyerek tasvir etmek amacıyla kullanılmıştır. 1960'lı yıllarda ise hayvan davranışları üzerine araştırmalarda bulunan Avusturyalı etolog Konrad Lorenz mobbingi, hayvanların bir başka hayvanı ya da avlanmakta olan düşmanın uzaklaşması için yaptıkları davranışları betimlemek için kullanmıştır. Mobbing kavramını, insanlar arasında gerçekleşen bir etkileşim tarzını ortaya koymak amacıyla insanla ilişkilendirerek ilk kez kullanan isim ise bilim insanı Peter-Paul Heinemann'dır. (Çetin ve Kurt, 2016: 31). Mobbinge ilişkin ilk bilimsel yorum, Alman kökenli İsveçli Psikolog Profesör Heinz Leymann tarafından yapılmıştır. 1960'larda Leymann, çocukların düşmanca davranışlar sergilediği okullarda mobbinge yönelik araştırmalar yürütmüştür. Ardından 1980'li yıllarda Leymann, aynı tür davranışların iş ortamında gerçekleştiğini de fark edip bu sorunu daha derinlemesine araştırmaya başlamıştır. Leymann, mobbing kavramını ilk kez iş yerlerinde olağan dışı sapkınca davranışları açıklamak için kullanmıştır. Leymann, mobbing kavramını Konrad Lorenz'in etiyojisinden almıştır. Lorenz, mobbing kavramını hayvanların üyelerinden istenmeyen birini seçmesi ve ona eziyet etmesi davranışını açıklamak için kullanmıştır (Arnautovic, 2013: 195).

Mobbing üzerine yürütülen çalışmalar, öncelikle Avrupa'da başlamış ve ilerleyen yıllarda diğer dünya ülkeleri üzerinde de yoğunlaşmıştır. İşyerinde mobbing kavramı, ilk olarak Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Günümüzde mobbinge yönelik araştırmalara artan ilgi, mobbing faaliyetlerinin son derece ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir (Hacıcaferoğlu, 2014: 790). Mobbing terim olarak Almanca konuşan ülkelerde, İskandinavya'da ve İtalya'da sıkça kullanılmaktayken zorbalık, İngilizce konuşan ülkelerde daha popüler bir terimdir. Başta İsveç olmak üzere Kuzey ülkeleri ve Batı Avrupa'da mobbing, 30 yıldır çeşitli yönleriyle araştırmalara konu olmaktadır. Bu konu, hala komünizm sonrası bazı ülke toplumlarında az bilinmekte ve çalışılmaktadır (Veinhardt ve Sroka, 2017: 275).

İlk defa, tehdit edici hayvan davranışlarına yönelik kullanılan mobbing kavramı daha sonra küçük çocuk gruplarının, yalnız bir çocuğa zarar veren davranışını anlatmak için kullanılmıştır. İş hayatı açısından mobbingin bilimsel olarak ele alınması ise yakın zamana dayanmaktadır. Bir dizi çalışma ile iş hayatında olumsuz psikolojik davranışların oldukça yaygın olduğunu belirleyen Leymann, mobbing kavramını günümüzdeki manasıyla ortaya atan ilk kişi olma özelliğini taşımaktadır. Leymann, işyerinde mobbing davranışının nitelikleri, ortaya çıkış biçimi, uygulanan davranıştan etkilenen bireyler ile bu bireyler üzerinde ortaya çıkan psikolojik etkileri değerlendirmiştir (Yıldız, 2016: 166-167).

2.3. Mobbing Türleri

Mobbing, ilk görüşte algılanamayan küçük ayrıntıların değişik şekillerde ortaya çıkmasıyla bilinip çoğu zaman güçlkle fark edilmektedir. Bu durum, etkin bir şekilde mobbingin önüne geçilmesinde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Mobbingin daha net fark edilip tespit edilmesi ve nihayetinde sınıflandırılması için mobbingin çeşitli türlerinin özenle analiz edilmesi, büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda mobbing türlerine ilişkin bazı ayrımlar söz konusudur.

Mobbing, onun ana özellikleri iki kritere indirgenerek özetlenebilir. Bunlar; suçlu ve mağdurun teşhis edilmesi ve mobbingin tetikleyicisinin ne olmasıdır. Her iki kriter de bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Bu ayrıma göre ilk kriter için dikey mobbing ve yatay mobbing olmak üzere iki farklı mobbing türü ele alınmaktadır. İkinci kritere göre ise mobbingin arkasında yatan etken bağlamında stratejik mobbing ve duygusal mobbing olarak bir ayrıma gidilmektedir. Söz konusu mobbing türleri aşağıda açıklanmıştır (Arnautovic, 2013: 195-196):

- **Dikey Mobbing:** En fazla dikkat çeken mobbing türüdür. Yönetici tarafından çalışanlara yönelik gerçekleştirilen psikolojik saldırılar yoluyla ortaya çıkan mobbing türüdür. Buna karşın, dikey mobbing, bir grup çalışan tarafından üst pozisyondaki alt kademedeki yöneticiye karşı ters yönde de ilerleyebilir.
- **Yatay Mobbing:** Örgüt hiyerarşisinin aynı düzeyinde yer alan çalışanlar arasında meydana gelen bir mobbing türüdür. Bu mobbing türünde çalışma arkadaşları, birbirlerine rahatsızlık vererek tacizde bulunmayı hedeflemektedir. Yatay

mobbing, çoğu zaman hasetlik, kıskançlık, gerilim, iç sorunların artması, çalışanların kendini tehlike altından hissetmesi sonucu görülen bir türdür.

- **Stratejik Mobbing:** Örgüt yönetiminde, stratejik taciz üzerinde bir görüş birliğine varılması sonucu ortaya çıkmaktadır. İstenmeyen çalışanların listesinin çıkarılması yoluyla sindirmeye dayalı uygulamalar görülebilmektedir. Bu listedeki çalışanlar, tazminat gibi hakları kapsayan temel haklarına saygı duyulmaksızın işten atılmaktadır.
- **Duygusal Mobbing:** Mağdura karşı öfkenin, kıskançlığın ve antipatinin sonucunda doğmaktadır. Duygusal mobbing bağlamında hem istismarcı hem de mağdurun kötü niyetli davranışlarda bulunması için nedenler mevcuttur.

Dikey mobbing, çalışanlara üst pozisyondaki biri tarafından uygulanmaktadır. Dikey mobbing, gücün kötüye kullanılmasından doğan tutum ve eylemlerle açıklanabilir. Yatay mobbing, iş arkadaşlarının birbirine karşı agresif bir tutum izlemesinden kaynaklanmaktadır. Saldırgan kimse ile mağdurun hiyerarşik düzeyde eşit kademede yer almaktadır. Yatay mobbing; kıskançlık, dedikodu, çekişme, rekabet ve kişisel nefret gibi etkenlere bağlı olarak meydana gelmektedir. Yatay mobbing, dikey mobbinge kıyasla daha ciddi duygusal tahribata yol açabilmektedir. Stratejik mobbing, psikolojik işkence yapılacak çalışanın kararlaştırılmasına dayanmaktadır. İşverenler, istifa edecek çalışanları belirleyerek istifaya zorlamaktadır. Böylece mobbing, bir işletme strateji olmaktadır. Duygusal mobbing ise kişiler arasındaki ilişkilerin belirlendiği hazımsızlık, kıskançlık, şirket içi rekabet, dargınlık gibi konulara işaret etmektedir (Laurentiu, 2017: 123).

Özetle, üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan mobbing türü “dikey mobbing” olarak ifade edilirken eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan mobbinge “yatay mobbing” adı verilmektedir (Çekin, 2014: 8). Dikey şekilde gerçekleşen mobbing, genellikle açık ve görünür bir şiddet olurken yatay şekilde gerçekleşen mobbing, dikey mobbing kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları psikolojik şiddeti kabul etmemektedir. Hatta daha ileri giderek bunu mağdurun iyiliği için onu uyarmak için yaptıklarını dile getirmektedir. Saldırgan, bunun arkasındaki temel motivasyonun, örgütsel verimliliği artırmak gibi bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek mobbing uygulamalarını haklı ve geçerli bir nedene dayandırmaya

çalışmaktadır (Çekin, 2014: 9). Ayrıca mobbingin özellikleri göz önüne alındığında iki tür mobbing türü daha tespit edilmiştir. Bunlar; aşağıdan yukarıya mobbing ve birbirlerine karşı mobbing türleridir. Aşağıdan yukarıya mobbing, elinde yetkisi bulunmayan bireylerin gruplaşarak güç oluşturduğu gücü kullanmasına dayanmaktadır. Dolayısıyla tek başlarına yetersiz kalan bireyler, toplu şekilde hareket ettiklerinde elinde üstünlüğü bulduran bireyin gücünü ortadan kaldırmayı başarmaktadır. Birbirlerine karşı mobbing ise iki çalışma grubuyla ilişkilendirilerek bir grubun diğerine karşı baskınlığını kaybetmesini konu almaktadır. Böylece baskın grupta yer almayı sürdürenler, diğer grup çalışanlarını mağdur haline getirmektedir (Laurentiu, 2017: 123).

2.4. Mobbing Sürecinin İşleyişi

Mobbing dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Dolaylı mobbingde, pasif bir saldırı söz konusudur. Pasif mobbingciler, kötü davranışlarını örtmek için fırsat bulduklarında nazik ve düşünceli davranışlar sergileyerek dikkat çekmemeye çalışmaktadır. Doğrudan mobbing ise açık, karşı karşıya ve yüz yüze saldırıları anlatmak için kullanılmaktadır. Doğrudan mobbingde, aktif bir saldırı söz konusudur. Doğrudan mobbingde saldırgan davranışları, fiziksel saldırıya kadar uzanabilmektedir (Üstün ve Pulur, 2016: 4).

Mobbing durağan değil dinamik bir süreçtir ve sürekli gelişen olaylar silsilesinden oluşmaktadır. Mobbingin gelişim aşamaları, ülkelerin sahip olduğu kültürel yapıya göre değişkenlik göstermekte olup mobbingin altı aşamadan meydana geldiğine dair görüşler mevcuttur (Çekin, 2014: 8):

- **Belirginleşmiş Çatışma Aşaması:** Bu aşamada mobbingin ilk belirtileri olarak kabul edilebilecek çatışmaları tetikleyen kritik bir olay meydana gelmektedir. Tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel veya kişisel meselelere taşındığı takdirde çatışma belirgin bir hâl almaya başlayarak kısa bir süre içinde mobbing davranışına dönüşebilme tehlikesi taşımaktadır.
- **Mobbingin Başlaması ve Saldırgan Eylem Aşaması:** Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Bu aşamada mağdur, iş arkadaşlarının değişik davranışları karşısında sorgulamaya ve şaşırma başlanmaktadır. Zaman içinde söz konusu

davranışlar, sistematik şekilde ve uzun süreli olarak devam ettiği için mağdur üzerinde karalayıcı bir şekilde kullanılmaya başlanmaktadır.

- **İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülme Aşaması:** Mağdur, iştahsızlık veya aşırı iştah gibi sağlık problemlerinin olduğunu, bu aşamada fark etmektedir. İş yerine, arkadaşlarına ve kendine güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir. Çok sık bir şekilde uykusuzluk problemleri yaşadığı görülmektedir. Kişisel gayreti ile çektiği sıkıntılara karşı çözüm arayışında olan mağdur, olumsuz durumların değişmeyeceği kanaatine vardığı takdirde psikolojik yapısı daha da bozulabilecektir.
- **Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması:** Mobbing, resmî bir soruna dönüşmektedir. Bu aşamada yönetim; aktif ve pasif olmak üzere iki tür hareket tarzı sergileyebilmektedir. Aktif olarak müdahale ederse mobbing son bulmaktadır. Buna karşın yönetim, pasif kalmayı tercih ederse bu durumda mobbing davranışları devam edecektir.
- **Kurbanın Psikolojik ve Fizyolojik Sağlığının Kötüleşmesi Aşaması:** Mobbinge maruz kalmaktan dolayı iyice yalnız kalan mağdur, karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışabilir. Fakat özellikle de yeterli eğitimden yoksun kişilerin yönetime hâkim olduğu durumlarda, kişinin durumu hakkında yanlış yorumlar daha da artabilecektir.
- **İşten Ayrılma Aşaması:** Mobbingin son aşamasıdır ve genellikle de işten ayrılma, kovulma, istifa etme ya da ettirilme, erken emekliliğe zorlanma ya da daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanabilir. Bu aşama sonunda iş yerinden uzaklaşan ya da uzaklaştırılan kişi içinde bulunduğu toplumsal gruplardan da kendini soyutlayabilir.

Ayrıca mobbingin 3 aşaması olduğuna ilişkinde yaygın görüşler mevcut olup mobbingin fiziksel ve mental durumu üzerine sonuçlarına dikkat çekilmektedir (Dabu ve Draghici, 2013: 69):

- **Birinci Aşama:** Mağdur, ilk etapta kaçar ve direnmeyi başarmaktadır.
- **İkinci Aşama:** Mağdur, yıldırmadan kaçamaz ve direnci kırılmıştır. Mağdur geçici olarak acı çekmekte ve fiziksel ya da mental engeller sürmeye devam etmektedir. Ayrıca mağdur, işgücüne yeniden katılımında güçlük çekmektedir.
- **Üçüncü Aşama:** Mağdur, işgücüne yeniden katılacak durumda değildir. Mağdur, ciddi acılar çekmektedir ve mağdurda kalıcı fiziksel, mental engeller söz konusu olmaktadır.

Birinci derece mobbingde kişi direnmeye çalışmakta, erken aşamalarda kaçarak aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tedavi edilmektedir. Zaman zaman uyku bozukluğu yaşayan mağdur, ağlama krizlerine tutulabilir, alıngan olabilir ve konsantrasyon güçlüğü çekebilir. İkinci derece mobbingde kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da uzun süren zihinsel ya da fiziksel rahatsızlıklara yakalanır. Dolayısıyla mağdur, iş gücüne dönmekte zorluk çekmektedir. Bu süreçteki birey, depresyonla karşı karşıya gelmektedir. Üçüncü derece mobbingde ise mağdur, iş gücüne geri dönemeyecek durumdadır. Tıbbi ve psikolojik yardım, zorunlu hâle gelmektedir. Mağdur özgüvenini yitirmiş olup bu derecede intihar vakaları görülebilmektedir (Üstün ve Pulur, 2016: 4).

Çok sayıda araştırmalar sonucu mobbingin sadece bir olay değil, aynı zamanda aşamalı olarak değişkenlik gösteren bir süreç olduğu ortaya konulmuştur. Yıldırma operasyonunun ilk aşamalarında mağdur genellikle tespiti kolay olmayan zekice ve dolaylı şekilde davranışlara maruz bırakılır. Ardından saldırgan tarafından doğrudan eylemler görülmektedir. Mağdur açık bir şekilde soyutlanmakta ve toplum içinde rencide edilmektedir. Son aşamada ise şiddetin bütün fiziksel ve psikolojik araçları birer silah olarak kullanılıp mağdur üzerinde mobbing, psikolojik bir terör operasyonuna dönüşür. Bu süreçte mağduru en çok etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik şiddetin artması ve sürenin uzaması, mobbingin etki alanını da genişletmektedir (Mizrahi, 2013: 446).

2.5. Mobbing'in Ortaya Çıkış Nedenleri ve Mağdur Üzerindeki Etkileri

Mobbing, çalışanların onuruna, güvenilirliğine ve doğruluğuna bir saldırı niteliğindedir. Bu tür duygusal istismarlar, birey için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Mobbing saldırısında niyet, yanlış yorumlanamayacak derecede açıklık taşımaktadır (Kovacic vd., 2017: 179).

Mobbing, çeşitli şekillerde ortaya çıkarak kendini göstermektedir. Mobbing, şu şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Laurentiu, 2017: 123):

- Soyutlama ve psikolojik şiddet,
- Söylenti ve iftira,
- Gözdağı verme ve sözlü şiddet,
- Aşağılama ve yerme,
- İtibarsızlaştırma ve uyarma,
- Hakaret.

Mobbing'in ortaya çıkmasına neden olan faktörler, Tablo 1'de özetlenmiştir (Laurentiu, 2017: 124):

Tablo 1: Mobbing'i Ortaya Çıkaran Faktörler

Bireysel Faktörler	Duruma Bağlı Faktörler	Örgütsel Faktörler	Sosyal Faktörler	Diğer riskli faktörler
Sosyo-demografik değişkenler	İş güvensizliği	Farklı liderlik türleri	Ekonomik değişiklikler	Çalışanlar arasında profesyonel olmayan ilişkiler
Kişilik özellikleri	Yönetim düzeyinde değişiklikler	Yeniden yapılandırma	Göç ve işsizlik	İşe ilişkin baskının yüksek derecede olması
Sorunlara karşı yaklaşım biçimi	-	Örgüt kültürü ve örgüt iklimi	-	-
İş yerinde davranış ve tutum	-	-	-	-

Kaynak: Laurentiu, 2017: 124

İş yerinde mobbing, mağdura karşı şiddetin belli başlı birçok özellikleriyle çalışanlar arasındaki diğer olumsuz, etik dışı ilişkilerden ayrılmaktadır. Mağdur üzerindeki saldırı, en az 6 ay boyunca doğrudan bireyi hedef aldığı ve en az haftada bir kez tekrarlandığında mobbing kapsamında değerlendirilmektedir. Bu taciz türü, belirli amaç doğrultusunda birey ya da grupların yıldırılmasıyla ilgilidir. Dolayısıyla mobbing, iş hayatında kovulmanın habercisi olarak görülmektedir. Üstü kapalı sözler ve sözsüz imalar ve psikolojik manipülasyon nedeniyle mobbingin ilk etapta farkına varılması çoğu zaman zorluk teşkil etmektedir. Ayrıca başlangıç safhasında güç algılanan dolaylı eylem olarak ortaya çıkmakla beraber zamanla mobbing, çalışanlar üzerinde ısrarlı ve daha güçlü baskılar yoluyla belirgin hâle gelmektedir (Veinhardt ve Sroka, 2017: 275). Mobbingin ortaya çıkış nedenleri, çoğu araştırmacı tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Bu bağlamda örgütlerde, çalışanları gruplaşmaya iten nedenler arasında öne çıkanları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 209-210):

- Etik değerlerin kaybolması,
- Örgüt yapısındaki radikal değişiklikler,
- İşlevsel ve görevsel bağlılık,
- Kaynakların paylaşımı,
- Amaç farklılıkları,
- Algılama ve yorumlama farklılıkları,
- İletişim engelleri,
- Yönetimsel belirsizlikler,
- Yönetim biçimleri,
- Duygusal zekâdan yoksunluk,
- İş yerinde maruz kalınan yüksek derecede stres,
- İş yerindeki monotonluk,
- Örgüt bireylerinin genel özellikleri.

Dolayısıyla yetersiz performans, iş görenlerin yetersiz eğitimi, stresli yöneticiler, stresli iş arkadaşları, iş gören yetersizliği, yöneticinin yetersiz eğitimi, mobbing aktörünün zihinsel dengesizliği, aşırı iş yükü ve zayıf yönetim yeteneği mobbing ile ilişkilendirilmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 211). Zapf (1999). Mobbingin nedenlerini üç başlık altında toplamıştır (Zapf, 1999: 71):

- **Örgütsel:** Liderlik, örgütsel kültür, mesleki stres oluşumu, çalışma organizasyonu.
- **Sosyal Gruptan Kaynaklı:** Düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı, günah keçisi.
- **Bireyden Kaynaklı:** Kişilik, nitelik, sosyal beceri, kusur.

Mobbingin boyutunda esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler sıklık, süreklilik ve güç farklılıklarıdır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Üstün ve Pulur, 2016: 3-4).

Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri, 5 alt kategoriye ayrılabilir (Leymann, 1996: 70):

- Mağdurların yeterli derecede iletişim kurma imkanı üzerine etkileri,
- Mağdurların sosyal ilişkilerini sürdürme imkanı üzerine etkileri,
- Mağdurların kişisel itibarını korumak imkanı üzerine etkileri,
- Mağdurun mesleki durumu üzerine etkileri,
- Mağdurun fiziksel sağlığı üzerine etkileri.

Leymann, mobbing süreci sırasında kullanılan 45 farklı faaliyeti, bu beş kategori içerisinde sınıflandırmıştır.

Özetle mobbing, mağduriyete maruz kalan çalışanların performans düzeyini ve işletmeyi olumsuz şekilde etkilemektedir. Mobbing çalışanlarda özgüven kaybına yol açmakta ve sağlıklı yaşam sürmelerini engelleyici rol oynamaktadır. Özellikle zihnen yaşadıkları baskı, sağlık sorunlarını ve özgüven kaybıyla ilişkilendirilebilir (Laurentiu, 2017: 124).

Mobbingin tetikleyicileri, 3 grup altında sınıflandırılabilir (Nekoranec ve Kmosena, 2015: 50):

➤ **Kışkırtıcı Unsurlar:**

1. Psikolojik terörün şekline ve gidişatına elverişli ortamın bulunması,
2. Kurbanların seçilmiş olması,
3. Mağdurların baskıya maruz bırakılmasının saldırganda tatmin edici bir his doğurması.

➤ **Rastlantısal Suçlular:**

1. Genellikle önemsiz bir çatışma sonrası görülür ve iki rakip arasında kalıcı bir düşmanlık doğduğunda, bu çatışmayı yatıştırmak için herhangi bir girişime rastlanmaz.

➤ **Suç Ortakları:**

1. Mobbingi besleyen gelişmeler ya faal olarak desteklenmesi ya da sessiz kalınarak pasif şekilde göz yumulması söz konusudur.
2. Kışkırtıcısına davranışlarında aktif olarak destek verilmesi ya da sadece pasif olarak izlenmesi söz konusudur. Mağdura yardım etmek için müdahale edilmekten kaçınılmaktadır.

Mobbing süreci sonrası işine son verilen ya da işinden ayrılan mağdur; yer değiştirme, birim değiştirme, psikiyatrik tedavi için hastaneye yatma, malulen emeklilik, tazminatla işten çıkarma ve uzun süreli hastalık raporları seçenekleriyle karşı karşıya kalmaktadır (Üstün ve Pulur, 2016: 3).

2.6.Mobbingin Yol Açtığı Sorunlar

Mobbingin sonuçları, mağdurların yanı sıra çalışanları, örgütü ve toplumu etkileyen kapsamlı bir dizi problem içermektedir. Buna karşın mobbing, en çok bu teröre maruz bırakılan mağdurları etkilemektedir. Çünkü mobbing mağdurların yaşamlarına mental ve fiziksel işlevler, ikili ilişkiler ve ekonomik istikrar gibi çeşitli yönlerden etki etmektedir. En şiddetli mobbing vakaları, travma sonrası stres bozukluğunun ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Mumel vd., 2015: 4).

Mobbing, çalışma hayatının ortaya çıkışından bugüne kadar her meslek grubunda ve her iş yerinde görülebilen, kültür ve cinsiyet ayırt etmeksizin herkesin başına gelebilecek ağır sonuçları olan bir vakadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalar neticesinde, mobbinge maruz kalan bireylerin sağlık ve refahını tehdit eden koşulların olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda mobbingi “Normal stres etkenlerinden farklı olarak hedef kişiye sistematik olarak yöneltilen uzun süreli taciz eylemlerini içeren ve giderek artan bir çatışma biçimi olarak görmek gerekir.” Bireysel ve örgütsel verimliliği azaltmak suretiyle ekonomik kayıplara yol açan mobbing, işletmeler açısından oldukça önemli bir soruna işaret etmektedir. Mobbing davranışı mağdur üzerinde yoğun stres, motivasyon düşüklüğü ve iş tatminsizliği yaratmakta, bu da işten ayrılma eğilimini yükseltmektedir. İş gücü kaybına neden olacak bu durum, örgütsel performansı da olumsuz etkilemektedir (Yıldız, 2016: 167-168).

Mobbingin sonuçları başta mağdur olmak üzere aile, örgüt ve toplum üzerinde olumsuz etki doğurmaktadır. Mağdur üzerinde aşırı baskı sonucu strese bağlı fiziksel ve psikolojik sorunların yanı sıra intihara varan travmalar söz konusu olabilmektedir. Mobbingin aile üzerindeki etkisi mutsuz ebeveynler, sağlıksız ortamda yetişen çocuklar, artan boşanmalar ve gerilimler şeklinde görülmektedir. Mobbingin örgütler üzerindeki etkisi, anlaşmazlıklar, hastalıklı şirket kültürü, düşük moral ve kısıtlanmış yaratıcılık şeklinde kendini göstermektedir. Mobbingin toplum üzerindeki etkisi ise mutsuz insanlar ve politik duyarsızlık olarak ortaya çıkmaktadır (Mizrahi, 2013: 447). Dolayısıyla mobbingin birey üzerindeki sonuçları; stres, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, mesleki kimlik kaybı, arkadaşlıkların kaybı ve intihar, ilaçla ayakta tedavi, terapi, doktor ve hastane masrafları, avukat ücretleri, işsizlik, kapasite altı çalıştırılma, iş arama ve taşınma olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbingin aile üzerindeki sonuçlarını çaresizlik içinde kalma acısı, karmaşa ve çatışmalar yaşama, ayrılık ya da boşanma acısı, çocuklara yansımaları, ailenin gelir kaybetmesi, boşanma masrafları ve terapi maliyetleri oluşturmaktadır.

Mobbingin örgüt üzerindeki sonuçları anlaşmazlıklar, hastalıklı bir örgüt kültürü oluşması, düşük moral ve yaratıcılığın kısıtlanması, hastalık izinlerinin artması, yüksek personel devir oranı maliyeti, düşük verim, çalışanlara tazminat ödenmesi, düşük iş kalitesi, dava masrafları, yükselen personel maliyetleri gibi sonuçlardır.

Mobbingin toplumsal sonuçları ise mutsuz ve politik olarak kayıtsız bireylerin oluşmasına sebep olan psikolojik şiddetin topluma sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına talebin artması, zihinsel sağlık programlarına talebin artması ve malulen emeklilik taleplerinin artması gibi faktörlerdir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 144).

Bazı uzmanlar, mobbinge ilişkili olarak ortaya çıkan iş riskini ve çalışmanın sağlık üzerindeki etkilerini beş noktada toplamıştır (Arnejic, 2016: 246):

- Yeni tip iş sözleşmeleri ve güvencesiz iş,
- Yaşlanan işgücü,
- Artan iş yoğunluğu,
- İş yerinde yoğun yaşanan duygusal stres,
- İş ve aile hayatını uyumlamadaki eksiklik.

Mobbing, psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal hastalıkları tetikleyebilme gücü olduğundan mağdurlar, bu tip hastalıklarla karşı karşıya kalabilmektedir. Mağdurun mobbinge bağlı olarak hastalanmasında mağdurun psikolojik durumu, yapılan davranışın sürekliliği ve iş ortamındaki stresin yoğunluğu, belirleyici bir role sahiptir. Örgütte düşmanca davranışların sıklıkla ve uzun bir sürede gerçekleşmesi önemli ölçüde psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklara ve sosyal hayatta mutsuzluğa yol açabilmektedir (Çetin ve Kurt, 2016: 32).

2.7.Mobbinge Mücadele Etmenin Yolları

Spor ve fiziksel faaliyetlere yönelik sektörlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkileyen durumlardan birisi hiç kuşkusuz mobbingdir. Bu çerçevede, mobbing davranışına maruz kalan çalışanların, işinde ekstra bir rol üstlenmediği gibi asıl işini eksiksiz yerine getirdiği de söylenemez.

Dolayısıyla işletmelerde mobbing davranışının görülmemesi için ilgili programlar belirlenerek eğitim ve seminerler yoluyla farkındalık oluşturulabilir.

Özellikle bu tür vakaların kişilere ve işletmeye olan maliyetleri anlatılarak bu davranışa sebep olanların hem ahlaki hem de hukuki sorumlulukları üzerinde durulabilir. İş ortamında yönetici ve çalışanların mobbinge karşı olumsuz ve engelleyici tutum sergilemeleri ve bireyler arasında güçlü bir dayanışma ve işbirliği oluşturmaya yönelik çabaları, mobbingin önünü kesebilir. Mobbing vakalarının görülmesi durumunda, ılımlı ve dengeleyici özelliği bulunan kişilerin etkin duruma getirilmesi problemin azaltılması ve çözümü açısından etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Bu tür çabalar, sağlıklı iş ortamının oluşmasına ve böylece hem çalışanların daha kaliteli hizmet sunmasına hem de işletmenin stratejik hedeflerine katkı sağlayabilir (Yıldız, 2016: 176-177).

Mobbing ile mücadele etmek için kullanılan yöntemleri şu şekilde sınıflandırabiliriz (Mizrahi, 2013: 447-449):

- **Bireysel Mücadele:** Çalışanların mobbing ile bireysel olarak mücadele edebilmeleri için öncelikle haklarını çok iyi bilmeleri ve haklarını aramaktan çekinmemeleri gerekmektedir. Birey, mesleki niteliklerini geliştirmeli ve özgüveni yerinde olmalıdır. Bu bağlamda bireyin kendisini mağdur zihniyetinden kurtarması, kontrollü adımlar atarak önündeki tüm seçenekleri değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır.
- **Örgütsel Mücadele:** Mobbing her örgütte görülebilir. Diğer bir deyişle, her örgüt kendi psikolojik tacizcisini üretme yeteneğine sahiptir. Örgütün ilk yapması gereken sağlam bir örgüt kültürü oluşturmak olup bu süreçte uzman psikologlardan da yardım alınmalıdır. Örgüt içerisinde huzurlu bir iş ortamının yaratılması, psikolojik tacizi önleyici bir tedbirdir. Çalışanlar eğitilerek mobbing konusundaki farkındalıkları arttırılabilir. Özellikle örgütler, mobbinge karşı yaptırımlarını kesin olarak ortaya koymalıdır.
- **Toplumsal Mücadele:** Psikolojik tacizle toplumsal başa çıkma yöntemleri üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar; sosyal medyayı da kapsayan iletişim araçları, telefon yardım hatları ve sendikalarıdır.

- **Hukuksal Mücadele:** Mobbing ile mücadelede en büyük görev, devlete düşmektedir. İlk olarak mobbing eylemleri suç olarak kanunlara yansıtılmalı ve yaptırımları ortaya konmalıdır.

Örgütlerde mobbinge mücadele etmenin önemli yollarından birisi yönetsel açıdan çözüm mekanizmaları geliştirmektir. Örgütlerde mobbinge engel olmak ya da çözmek için yöneticiler, ilk olarak mobbingin nedenlerini gerçekçi ve tarafsız şekilde teşhis edebilmek ve en uygun stratejiyi belirlemek durumundadır. Mobbingi ortadan kaldırmak için yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin atması gereken adımlar şu şekilde ifade edilebilir (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 219-220):

- **Kaçınma:** Yönetici mobbingi, örgütsel politika haline getirmeye çalışanlara herhangi bir destek sağlamadığı gibi bu kişileri engelleyici bir tutum içine de girmemektedir. Yöneticinin bu tavrı mobbingi engellemekte ancak bu tutumla mobbing yapan örgütsel bir destek de bulamayarak kendi gücüyle yetinme durumunda kalmaktadır. Bu tutum aynı zamanda mobbingin görmezden gelinmesine yol açabildiği için etkin bir adım olarak yorumlanmamaktadır.
- **Dondurma:** Bu yöntem “sular duruluncaya kadar beklemek” anlamı taşımaktadır. Belli bir zaman sonra saldırgan ve mağdur arasındaki ilişkilerde yumuşatma yoluna gidilmektedir. Böylece taraflar arasındaki farklılıklar azaltılmakta ve ortak menfaatler öne çıkarılmaktadır. Böylece daha üst düzey hedefler koyularak çatışan taraflar uzlaştırılmakta ve daha önemli ve kapsamlı amaçlar için birleşme ve yardımlaşma yoluna gidilmektedir.
- **Güç ve Otorite Kullanma:** Bu yöntemde, yönetici gücünü, yetkisini ve otoritesini kullanarak mobbingi ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu yolu izleyen yönetici, otoriter bir turum izleyerek sorunlara karşı çözüm arayışına girmektedir. Buyruk şeklindeki kararlar, tarafları uzlaştırmasa da mobbingi durdurabilmektedir. Buna rağmen yönetici bu adımı çok izlediği takdirde astların moral ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir.
- **Ödün Verme:** Mobbingin kaynağı konusunda taraflar, kendi amaçlarından özveride bulunarak ortak paydada buluşma zemini aramaktadır. Böylece anlaşmanın bir galibi olmamaktadır. Her iki taraf da bazı tavizler vererek uzlaşmayı tercih etmektedir.

- **Kişileri Değiştirme:** Saldırganlar ve mağdurlar, örgüt içinde başka birimlere ya da yerlere atanarak mobbingin önlenmesine gayret göstermektedir. Etkili bir yol olmasına rağmen uygulanması kolay olmamaktadır.
- **Cezalandırma:** Mobbingin kişilere ve örgüte zarar verdiği noktada buna yol açanlara disiplin yöntemlerini uygulamak ve onları cezalandırmak, örgüt çıkarı bakımından bir zorunluluk hâlini alabilmektedir.
- **İş Birliği:** Mobbingi çözmeye istekli olmak, farklılıklarla yüz yüze gelmek ve fikir alışverişinde bulunmak, bütünleştirici çözümler aramak, herkesin kazançlı çıkacağı durumlar bulmak, sorunlara ve mobbinge meydan okumak, işbirliği yapmanın yolları arasında yer almaktadır.

İşletmede doğabilecek sorunların ortadan kaldırılmasına katkı sunması ve bu açıdan mobbing eylemlerinin önüne geçilmesini bağlamında örgütsel iletişim son derece önem arz etmektedir. Örgütsel iletişimin mobbingle mücadele sürecindeki katkıları şu şekilde sıralanabilir (Ertuna ve Ertuna, 2015: 134-135):

- Örgütsel iletişim, yönetime karar alma sürecinde ihtiyaç duyulan bilgiyi temin etmesi bakımından, iletişim bozukluğundan kaynaklanan sorunların devre dışı bırakılmasını sağlayacak ve böyle bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, üst yönetim tarafından örgüt iş ve işleyişlerine yönelik alınan kararların çalışanlara gereği gibi aktarılmasını ve bu doğrultuda uygulanmasını sağlaması bakımından, örgüt bünyesinde söz konusu olabilecek çatışmaların da devre dışı bırakılmasını sağlayacaktır. Böylece bu işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, çalışanların kendi aralarında ve çalışanlarla yöneticiler arasında sağlıklı bir iletişim sürecinin tesis edilmesini sağlayacağından çalışanların örgüte bağlılıkları ve sadakatleri artacaktır ve çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat düzeylerinin yüksek olduğu bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, sağladığı örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat doğrultusunda çalışanların hem motivasyon hem verimlilik düzeylerini arttıracaktır ki böyle biri işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.

- Örgütsel iletişim, örgüt bünyesinde söz konusu olabilecek çekişmelerin önüne geçilmesine ya da çözümlenmesine katkı sağlayacaktır.
- Örgütsel iletişim, tüm süreçlerin açık ve net bir şekilde yürütülmesini içermesi bakımından hem çalışanların birbirlerine hem de çalışanların yönetime ve yönetimin çalışanlara güven duymalarını sağlayacağından böyle bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, iletişim bozukluğundan kaynaklanabilecek sorunların bertaraf edilmesini sağlayacağından örgütsel işleyişlerin daha az hata ile sürdürülmesi söz konusu olacak ve böyle bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, çalışanların kendi aralarında ve çalışanlarla yöneticiler arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını mümkün kıldığından örgüt işleyişinin de o doğrultuda belirli bir kararlılık ve etkinlik temelinde yerine getirilmesini sağlayacaktır ki böyle bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.
- Örgütsel iletişim, stratejik planların etkin bir şekilde uygulanabilmesinin temelinde yer alması bakımından örgütsel iş ve işleyişlerde meydana gelebilecek aksaklıkları devre dışı bırakmayı sağlayacaktır. Böyle bir işletmede de mobbing davranışları görülmeyecektir.

Örgütlerde mobbinge bireysel başa çıkmada uygulanacak bir takım taktik adımlardan söz etmek de mümkündür. Mobbinge bireysel başa çıkmak için mağdur öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini artıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla atılabilecek adımlardan bazıları şunlardır (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 221-222):

- Özsaygının geliştirilmesi,
- Denge bölgeleri oluşturmak,
- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek,
- Ruh sağlığını korumak,
- Algılama stratejilerini güçlendirmek,
- Değerleri açıklamak.

Bireyin çaresizlik duygusuna kapılıp kaygı ve korku içerisinde tek başına mücadele vermesi oldukça zordur. Dolayısıyla mobbinge başa çıkabilmek için bireysel mücadelenin yanı sıra topyekûn toplumun tüm organlarıyla çaba sarf

edilmesi daha etkin bir adımdır. Buradan hareketle işyerinde mobbinge ilgili farkındalığı artırma mücadelesinde öncelik verilmesi gereken adımlar; yaşanan olgu ve sürecin adının konması, önlemlerin alınması, bilgilendirmenin sağlanması ve geri bildirim alınması olarak sıralanabilir (Tetik, 2010: 86-87).

2.8. Voleybol

Dünyada voleybol, Genç Erkekler Hristiyan Birliğinde Beden Eğitim öğretmeni olarak çalışan (Young Men's Christian Association) William G. Morgan tarafından 1895'te tasarlanarak mintonette adıyla ortaya çıkarılmıştır. Mintonette, keşfedilerek oynanmaya başladıktan sonra voleybol adı önerilmiş ve voleybol olarak anılmaya başlanmıştır. Mintonette kısaca "topu yere düşürmeden karşı alana atmak" anlamına gelmektedir. Oyunun doğasına daha uygun olduğu için voleybol kavramı seçilmiştir. Mintonette kavramı yerine voleybolu önererek voleybolun isim babası olan kişi, Profesör Alfred T. Halstead'dır (Augustin vd., 2015: 103). Voleybolun Olimpiyat Oyunları'nda ilk kez yer alması, 1964'de Tokyo'daki Olimpiyat Oyunları'nda gerçekleşmiş ve o günden beri voleybol olimpiyat oyunlarında devamlı yer almıştır.

Voleybol; file ile ikiye bölünmüş altışar kişiyle oynanan, blok hariç en fazla 3 pas yapılabilen, rakipten gelen topu kendi oyun alanının zeminine temas ettirmeden file dikey düzleminin üzerinden anten boşluğundan, rakip takımın zeminine düşürmeye ve rakip takımın da aynı hedefe varmasının engellenmeye çalışıldığı takım sporudur.

2.9. Türkiye Voleybol Federasyonu

Türkiye Voleybol Federasyonu, 1958'de Voleybol-Eltopu Federasyonu adıyla kuruldu. 28 Ekim 2004 tarihinde özerk olan Türkiye Voleybol Federasyonu, Türkiye'de voleybol faaliyetlerini resmî olarak yürüten bir kuruluştur. Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB), Avrupa Voleybol Konfederasyonu (CEV) ve Balkan Voleybol Birliği (BVA) resmi üyesidir. Merkezi Ankara'da bulunmaktadır (Türkiye Voleybol Federasyonu, 2017).

2.9.1. Türkiye’de Voleybol

Türkiye’de voleybola ilgi 1919’da başlamıştır. Ülkenin ilk Beden Eğitimi Öğretmenlerini yetiştiren Selim Sırrı Tarcan, Türkiye’de voleybol sporunun altyapısını okullarda kurarak başlatan ilk isimdir. 1924-1948 arası bölgesel olarak yürütülen voleybol şampiyonaları, 1948-1970 arası Türkiye Voleybol Şampiyonası olarak organize edilmiştir. Erkeklerde 1970-1971 sezonundan itibaren, bayanlarda ise 1984-1985 sezonundan itibaren Türkiye’de Deplasmanlı Voleybol Ligi’ne geçilmiştir (Türkiye Voleybol Federasyonu, 2017).

2.9.2. Hakem

Kelime anlamı, “anlaşmazlığı hakemlik yoluyla çözümlmek için ilgili taraflarla seçilmiş veya bir merci tarafından atanmış kişi” olarak tanımlanan hakem kavramı sportif anlamda ise “Kendi federasyonlarının koyduğu sınırlıklar içerisinde uluslararası kuralları uygulayan ve kurallara uymayanları cezalandırmakla görevlendirilmiş kimse” dir. Diğer bir deyişle hakem “Çağdaş spora izin veren, seyir zevkini arttıran, sportmenlik dışı davranışlara izin vermeyen tamamıyla objektif bir yönetim biçimi sergileyen kişi” olarak tanımlanmaktadır (Hacıcaferoğlu, 2013: 86).

Sportif yarışma ve organizasyonlarının ana aktörleri sporcular kadar hakemler de önem arz etmektedir. Sporu doğuran unsurlardan noksanlığı halinde organizasyonun gerçekleşme olanağı kalmayacaktır. Dolayısıyla başta hakemler spor müsabakalarında belirleyici bir role sahiptir. Sporun sevilerek toplumda karşılık bulmasında, halk arasında yaygınlaşmasında, fair-play ruhunun içselleştirilmesinde ve spora genel görünümünde hakemlerin önemli etkileri mevcuttur. Hakemler, boş zamanlarını voleybol, basketbol, hentbol veya futbol gibi sporları seyretmekle değerlendirmeyi tercih eden kitleleri ve sıkça spor müsabakaları içerisinde yer alan sporcuları doğrudan etkilemektedir. Hakemler, söz konusu bireylerin sportif organizasyonlarında yarışmalarda keyif alarak eğlenme ya da öfkelenerek uzak durma gibi hissiyat ve eylemlerine yürüttükleri uygulamalar yoluyla kolayca etki edebilmektedir (Karaküçük ve Ermihan, 1996: 59).

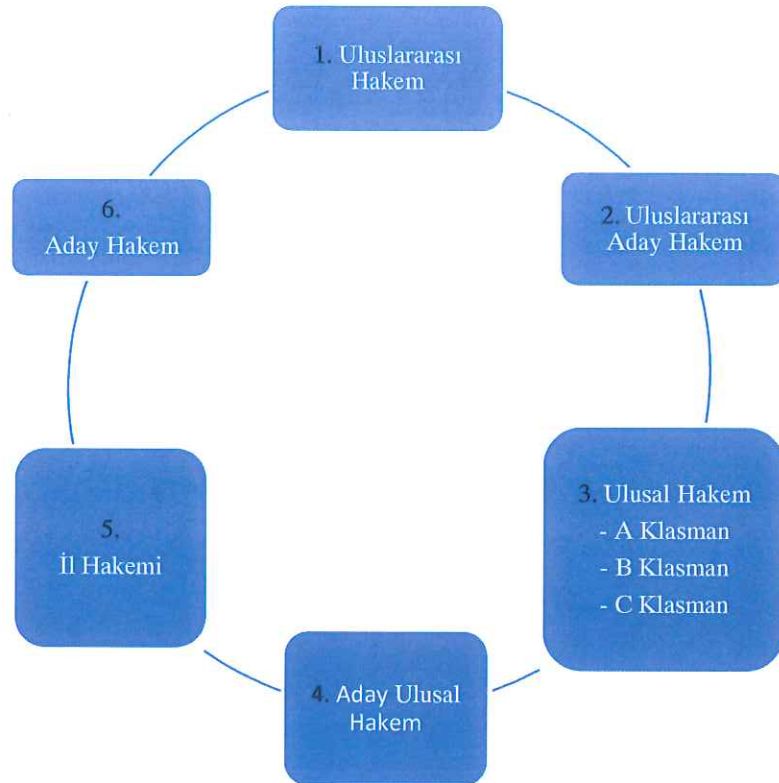
Hakemlerinin görevlerini yerine getirebilmesi için sadece fiziki değil aynı zamanda ruhsal bakımdan da kendilerini en iyi durumda hazır görmeleri bir gerekliliktir. Özellikle risk içeren bir meslek olarak kabul gören hakemlik için “oyun

bilgisi, iletişim kurma ve değerlendirme yetenekleri” gibi çok yönlü özelliklere sahip olmak gerekmektedir (Hacıcaferoğlu, 2014: 791).

Müsabakaları belli kurallarla ve önemli yetkilerle yöneten hakemler, üstlendikleri sorumlulukların yükü bağlamında son derece önemli bir görevi ifa etmeye çalışmaktadır. Hakemler, yönettikleri maçlarda cesaretli olmak ve kararlı adımlar atabilmek adına kısa zamanda motive olma, özgüven, baskılardan etkilenmeme, algılama, konsantrasyon, kaygılanmamama ve strese boyun eğmeme gibi özellikleri bünyesinde barındırmalıdır (Karataş vd., 2013: 36).

2.9.3. Voleybol Hakemliği, Unvan ve Klasmanlara Ayırma

Voleybol hakemlerin kategorize edilmesi, TVF Hakem ve Gözlemci talimatı gereğince belirlenmiştir. Hakemlik klasmanlarına Şekil 1’de yer verilmiştir.



Şekil 1: Voleybol Hakemlik Klasmanları

Uluslararası ve Ulusal hakemlerin ulusal düzeydeki maçlarda görev alabilmeleri için sezon içerisinde, gösterdikleri maç performanslarına göre, gözlemci notu ile Merkez Hakem ve Gözlemci notunun ayrıca sezon öncesinde yapılan Hakem ve Gözlemci Gelişim- Bilgilendirme Seminerinden sonra uygulanan yazılı sınavdan alınan puana göre, yüzdeler olarak oranlara göre değerlendirilerek sezon boyunca görev alacağı maçlarda klasmanları belirlenmektedir. Bu durumda aynı klasmanda kalma, bir üst klasmana yükselme veya bir alt klasmana düşme ya da klasman dışı kalma durumları söz konusudur. Klasman dışı kalan ulusal hakemler, il hakemleri ve aday hakemler buldukları illerdeki maçlarda görev alırlar.

3. YÖNTEM

Araştırmada Voleybol hakemlerinin Mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ile ilgili mevcut durumu ortaya koyabilmek için hakem görüşleri tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. 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 örnekleme üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2015).

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin Ege Bölgesi'ndeki (Muğla, Aydın, İzmir, Denizli, Manisa, Uşak, Afyonkarahisar ve Kütahya) illerde faal olarak görev yapan farklı klasmanlara sahip hakem oluşturmuştur. Örneklemini ise; evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilmiş Ulusal ve Uluslararası ligler ile mahalli liglerde faal olarak görev yapan, farklı klasmanlara sahip toplam 232 voleybol hakemi oluşturmuştur. Betimsel araştırmalarda küçük evrenlerde ulaşılması gereken sayının minimum %20'ye ihtiyaç duyulduğu (Arlı, Nazik, 2001) dikkate alındığında örnekleme sayısının evreni temsil ettiği söylenebilir.

Verilerin toplanması sürecinde hakemlere cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, görev süreleri ve klasman durumları ile ilgili demografik özelliklerini belirlemeye yönelik bir kişisel bilgi formuyla çalışma ortamlarında hissettikleri yıldırma eylemlerinin ayrıca sosyal ve spor çevreleri tarafından mobbinge uğrama düzeylerini ölçmek amacıyla salon sporları hakemlerine yönelik mobbing ölçeği uygulanmıştır. Hacıcaferoğlu, (2014) tarafından hazırlanan ve 14 madde ile tek bileşenli bir yapı gösteren ölçekten yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen değişkenler bir istatistik programı aracılığıyla depolanmış ve ilgili istatistik yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçek değişkenlerinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi kullanılarak belirlenmiştir. Çıkan sonuç karşısında değişkenlerin normal bir dağılım izlemediği görülmüş ve araştırmamızda Mann-Whitney U Testi ile Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İstatistikî açıdan anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Dağılımlardan elde edilen sonuçlar tablolar haline getirilmiş ve bulgular yorumlanarak gerekli çözüm önerileri getirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan voleybol hakemlerinden edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistikî bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca ilk 2, 3, 4, 5, 6 ve 7'inci tablolar, ankete katılan hakemlerin demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 2: Hakemlerin Cinsiyetleri

Cinsiyet Durumu	Frekans	%
Erkek	121	52,2
Kadın	111	47,8
Toplam	232	100,0

Tablo 2'de hakemlerin cinsiyetlere göre dağılımları incelenmiştir. Buradan hareketle hakemlerin %52,2'sinin erkek, %47,8'inin ise kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Hakemlerin Medeni Durumu

Medeni Durum	Frekans	%
Bekar	128	55,2
Evli	104	44,8
Toplam	232	100,0

Tablo 3'de hakemlerin medeni durumlar incelenmiştir. Tablo 3'de görüldüğü üzere hakemlerin %55,2'si bekâr iken %44,8'i ise evlidir.

Tablo 4: Hakemlerin Yaş Grupları

Yaş Durumu	Frekans	%
18-22 yaş grubu	42	18,1
23-27 yaş grubu	46	19,8
28-32 yaş grubu	40	17,2
33-37 yaş grubu	44	19,0
38-42 yaş grubu	27	11,6
43-47 yaş grubu	19	8,2
48 ve üstü yaş grubu	14	6,0
Toplam	232	100,0

Hakemlerin yaş gruplarına göre değerlendirildiği tablo 4'te, 23-27 yaş aralığındaki hakemlerin %19,8'lik bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bu oranı, %19 ile 33-37 yaş aralığındaki hakemler takip etmektedir. 18-22 yaş aralığındaki hakemler %18,1'lik orana karşılık gelirken 28-32 yaş aralığındaki hakemler %17,2'lik orana tekabül etmektedir. 38-42 yaş aralığındaki hakemler %11,6'ya karşılık gelirken, 43-47 yaş aralığındaki hakemler %8,2 ve 48 ve üstü yaş grubu hakemler %6'luk orana denk gelmektedir. Buradan hareketle hakemlerin %37,9'unun 28 yaş altından oluştuğu söylenebilir.

Tablo 5: Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu	Frekans	%
Ortaöğretim	15	6,5
Ön Lisans	29	12,5
Lisans	168	72,4
Yüksek Lisans	19	8,2
Cevap vermeyen	1	0,4
Toplam	232	100,0

Tablo 5’ te Hakemlerin eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde ortaöğretim düzeyindeki hakemlerin % 6,5 oranında sahip olduğu görülmüştür. Ön Lisans düzeyindeki hakemlerin %12,5 orana tekabül etmektedir. Lisans düzeyindeki hakemlerin %72,4 oranına karşılık gelmektedir. Yüksek Lisans düzeyindeki hakemlerin oranı ise %8,2 dir. 1 kişi eğitim düzeyiyle ilgili bilgisini belirtmemiştir.

Tablo 6: Hakemlerin Hakemlik Yapma Süreleri

Hakemlik Yapma Süreleri	Frekans	%
1-4 yıl	88	37,9
5-8 yıl	44	19,0
9-12 yıl	39	16,8
13-16 yıl	22	9,5
17-20 yıl	27	11,6
21 ve üstü yıl	12	5,2
Toplam	232	100,0

Tablo 6’da hakemlerin hakemlik yapma sürelerinin değerlendirildiğinde, hakemlik yaptığı süre 1-4 yıl arası olan hakemlerin %37,9’luk bir orana sahip olduğu görülmüştür. Hakemlik süresi, 5-8 yıl arası olan hakemler %19’luk bir orana karşılık gelirken hakemlik süresi 9-12 yıl arası olan hakemler %16,8’lik bir orana karşılık gelmektedir. Hakemlik süresi 17-20 yıl arası olan hakemlerin oranı %11,6’ya tekabül ederken, hakemlik süresi 13-16 yıl arası olan hakemlerin oranı %9,5’e denk gelmektedir. 21 ve üstü yıldır hakemlik yapanların oranı ise %5,2’dir

Tablo 7: Hakemlerin Klasman Durumları

Klasman Durumu	Frekans	%
Uluslararası hakem	4	1,7
Ulusal hakem	88	37,9
İl hakemi	140	60,3
Toplam	232	100,0

Tablo 7’de hakemlerin hakemlik unvanlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Bu bağlamda uluslararası hakemlerin oranı %1,7 iken ulusal hakemlerin oranı %37,9’dur. En fazla paya sahip olan il hakemlerinin oranı ise %60,3’tür.

Tablo 8: Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Puan Tablosu

5 ‘li Likert değeri	Ölçek puan aralığı
Hiçbir zaman 1	0-14
Nadiren 2	15-28
Ara sıra 3	29-42
Çoğu kez 4	43-56
Her zaman 5	57-70

Salon sporları hakemlerine yönelik mobbing ölçeği puan tablosu, tablo 8’de görüldüğü üzere 5’li likert ölçeğinden yola çıkılarak oluşturulmuştur.

Tablo 9: Hakemlerin Mobbing Düzeyi

N	232
Ort	24,0000
Std. Sapma	8,54172
Minimum	14,00
Maksimum	56,00

Tablo 9’da voleybol hakemlerinin mobbing uygulamalarına nadiren maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Veriler çözümlenmeden önce anket yoluyla elde edilen verilerin belirlenen sınırlara tabi olup olmadığı ve hata içerip içermediği kontrol edilmiştir. Öncelikle verilen normal dağılıp dağılmadığına ilişkin gerekli ön testler gerçekleştirilmiş ve genellikle tercih edilen normallik testlerinden olan Kolmogorov-Smirnov normallik testi belirlenmiştir.

Tablo 10: Hakemlerin Mobbing Puanlarının Normal Dağılıp Dağılmamasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	sd	P
Mobbing	,129	232	,000

Tablo 10’den hareketle hakemlerin mobbing puanlarının normal dağılım göstermediğine ulaşılmıştır ($p < 0,05$). Kolmogorov-Smirnov testinin p değerinin 0,05’den küçük olmasından hareketle değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11: Hakemlerin Cinsiyetleri ile Mobbing Düzeyleri Arasında Farka İlişkin Mann Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Ort. RANK	MWU	P
Erkek	121	116,07	6,667	0,920
Kadın	111	116,96		
Toplam	232			

İki bağımsız gruba yönelik olarak elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için uygulanan Mann Whitney U-Testi, grupların medyan değerlerini karşılaştırmaktadır. Söz konusu test, sürekli değişkenlerin iki grup içerisinde değerlerini sıralı hâle dönüştürerek iki grup arasında sıralamanın farklı olup olmadığını değerlendirmektedir. Bu bağlamda çıktılar, $P < 0,05$ ise anlamlı bir fark bulunduğu, $p > 0,05$ ise anlamlı bir fark bulunmadığı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 11’de hakemlerin cinsiyetleri ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($P > 0,05$).

Tablo 12: Hakemlerin Medeni Durumları ile Mobbing Düzeyleri Arasında Farka İlişkin Mann Whitney U Testi

Medeni Durum	N	Ort. RANK	MWU	P
Evli	104	112,33	6,222	0,393
Bekâr	128	119,89		
Toplam	232			

Tablo 12’de hakemlerin medeni durumları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin medeni durumları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > 0,05$).

Tablo 13: Hakemlerin Yaş Durumlarına Göre Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Yaş Gurubu Durumları	N	Sd	KWT	p
18-22 yaş	42	6	3,761	0,709
23-27 yaş	46			
28-32 yaş	40			
33-37 yaş	44			
38-42 yaş	27			
43-47 yaş	19			
48 ve Üstü yaş	14			
Toplam	232			

Tablo 13 incelendiğinde, hakemlerin yaş durumları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin yaş gruplarına göre çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hakemlerin yaş grupları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 14: Hakemlerin Eğitim Düzeylerine Göre Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Eğitim Düzeyi	N	SD	KWT	P
Ortaöğretim	15	3	1,885	0,597
Ön Lisans	29			
Lisans	168			
Lisansüstü	19			
Toplam	231			

Tablo 14 incelendiğinde hakemlerin eğitim düzeyleri ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin eğitim düzeylerine göre çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hakemlerin eğitim düzeyleri ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 15: Hakemlik Yapma Süreleri İle Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Hakemlik Yapma Süresi	N	SD	KWT	P
1-4 Yıl	88	5	3,235	0,664
5-8 Yıl	44			
9-12 Yıl	39			
13-16 Yıl	22			
17-20 Yıl	27			
21 ve Üstü	12			
Toplam	232			

Tablo 15 incelendiğinde hakemlerin hakemlik yapma süreleri ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin hakemlik yapma sürelerine göre çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hakemlerin kıdemleri ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 16: Hakemlerin Klasman Durumları İle Mobbing Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Klasman Durumu	N	SD	KWT	P
Uluslararası Hakem	4	2	3,422	0,181
Ulusal Hakem	88			
İl Hakem	140			
Toplam	232			

Tablo 16 incelendiğinde hakemlerin klasmanları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin klasmanlarına göre çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hakemlerin klasmanları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 17: Hakemlerin “Medyadan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Medya	N	ORT. RANK	KWT	p
Hiçbir zaman	120	70,97	12,895	0,012
Nadiren	20	97,32		
Ara sıra	8	109,19		
Çoğu kez	2	104,50		
Her zaman	2	41,50		
Toplam	152			

Tablo 17 incelendiğinde hakemlerin medyadan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, medya tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğramaktadırlar. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin medyadan kaynaklı olmak üzere ara sıra mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin medyadan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 18: Hakemlerin “Spor Kulübü Yöneticilerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Spor Kulübü Yöneticileri	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	67	68,55	6,311	0,177
Nadiren	37	79,31		
Ara sıra	32	86,05		
Çoğu kez	15	95,17		
Her zaman	3	75,50		
Toplam	154			

Tablo 18 incelendiğinde hakemlerin spor yöneticilerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin spor yöneticileri tarafından çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda hakemlerin spor yöneticilerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 19: Hakemlerin “Taraftardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Taraftar	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	68	70,74	6,229	0,183
Nadiren	26	77,48		
Ara sıra	39	92,36		
Çoğu kez	17	83,12		
Her zaman	6	67,67		
Toplam	156			

Tablo 19 incelendiğinde hakemlerin taraftardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin taraftarlar tarafından çeşitli düzeylerde mobbinge uğradığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda, hakemlerin taraftardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 20: Hakemlerin “Sporculardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Sporcular	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	65	65,07	17,657	0,001
Nadiren	32	71,52		
Ara sıra	37	98,77		
Çoğu kez	18	96,64		
Her zaman	3	59,33		
Toplam	155			

Tablo 20 incelendiğinde hakemlerin sporculardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler sporcular tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin sporculardan kaynaklı olmak üzere ara sıra mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin sporculardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 21: Hakemlerin “Antrenörlerden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Antrenör	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	65	65,07	17,657	0,001
Nadiren	32	71,52		
Ara sıra	37	98,77		
Çoğu kez	18	96,64		
Her zaman	3	59,33		
Toplam	155			

Tablo 21 incelendiğinde hakemlerin antrenörlerden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, antrenörler tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin antrenörlerden kaynaklı olmak üzere ara sıra mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin antrenörlerden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark, $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 22: Hakemlerin “Yönetim –MHK’ dan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Yönetim – MHK	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	91	59,30	52,472	0,000
Nadiren	32	105,86		
Ara sıra	23	117,41		
Çoğu kez	14	121,00		
Her zaman	6	113,75		
Toplam	166			

Tablo 22 incelendiğinde hakemlerin yönetim-MHK 'den kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, yönetim-MHK tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin yönetim-MHK' den kaynaklı olmak üzere çoğu kez mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin yönetim-MHK' den kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 23: Hakemlerin “Hakem Gözlemcilerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Hakem Gözlemcileri	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	75	50,63	70,071	0,000
Nadiren	32	91,58		
Ara sıra	26	114,56		
Çoğu kez	20	121,02		
Her zaman	11	127,59		
Toplam	164			

Tablo 23 incelendiğinde hakemlerin hakem gözlemcilerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, hakem gözlemcileri tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin hakem gözlemcilerinden kaynaklı olmak üzere her zaman mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin hakem gözlemcilerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 24: Hakemlerin “Hakem Arkadaşlarından” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Hakem Arkadaşlarım	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	91	61,26	39,916	0,000
Nadiren	23	88,52		
Ara sıra	25	112,04		
Çoğu kez	4	131,75		
Her zaman	13	100,54		
Toplam	156			

Tablo 24 incelendiğinde hakemlerin hakem arkadaşlarından kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, hakem arkadaşları tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin, hakem arkadaşlarından kaynaklı olmak üzere çoğu kez mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin hakem arkadaşlarından kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark, $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 25: Hakemlerin “Şehrin İleri Gelenlerinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Şehrin İleri Gelenleri	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	123	71,70	11,406	0,010
Nadiren	16	110,31		
Ara sıra	13	86,27		
Çoğu kez	1	75,00		
Toplam	153			

Tablo 25 incelendiğinde hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, şehrin ileri gelenleri tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadırlar. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden kaynaklı olmak üzere nadiren mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 26: Hakemlerin “Siyasetçilerden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Siyasetçiler	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	133	72,50	10,233	0,017
Nadiren	12	95,54		
Ara sıra	5	117,10		
Çoğu kez	2	126,75		
Toplam	152			

Tablo 26 incelendiğinde hakemlerin siyasetçilerden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, siyasetçiler tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin siyasetçilerden kaynaklı olmak üzere çoğu kez mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin siyasetçilerden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 27: Hakemlerin “Aile ve Akrabalardan” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Ailem (Akrabalar vb.)	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	123	72,37	9,332	0,053
Nadiren	8	107,12		
Ara sıra	7	89,93		
Çoğu kez	6	110,67		
Her zaman	8	72,00		
Toplam	152			

Tablo 27 incelendiğinde hakemlerin aile ve akrabalardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla hakemlerin aile ve akrabalar tarafından çeşitli düzeylerde mobbinge uğratıldığına dair anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bağlamda hakemlerin aile ve akrabalardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark, $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 28: Hakemlerin “Yakın Arkadaşlarından” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Yakın Arkadaşlarım	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	124	72,21	11,450	0,022
Nadiren	9	99,11		
Ara sıra	7	121,43		
Çoğu kez	4	95,25		
Her zaman	9	78,28		
Toplam	153			

Tablo 28 incelendiğinde hakemlerin yakın arkadaşlarından kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler, yakın arkadaşları tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate

alındığında hakemlerin yakın arkadaşlardan kaynaklı olmak üzere ara sıra mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Bu bağlamda hakemlerin yakın arkadaşlardan kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 29: Hakemlerin “İş Çevresinden” Kaynaklanan Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

İş çevrem	N	ORT. RANK	KWT	P
Hiçbir zaman	127	72,66	11,086	0,026
Nadiren	8	100,75		
Ara sıra	8	118,00		
Çoğu kez	6	89,42		
Her zaman	4	66,75		
Toplam	153			

Tablo 29 incelendiğinde hakemlerin iş çevresinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla hakemler iş çevresi tarafından farklı düzeylerde mobbinge uğratılmaktadır. Mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin iş çevresinden kaynaklı olmak üzere ara sıra mobbinge uğrama düzeyinin diğer düzeylerden daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda hakemlerin iş çevresinden kaynaklanan mobbinge uğrama düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları arasındaki fark, $\alpha = 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, Türkiye Voleybol Federasyonunda faal olarak sezon boyunca farklı klasmanlarda görev yapan hakemlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri incelenmiştir.

Farklı klasmanlarda faal olarak görev alan 4'ü Uluslararası hakem, 88'i Ulusal hakem ve 140'ı il hakemi olmak üzere toplam 232 hakemin yıldırma (mobbinge) maruz kalma düzeylerinin incelendiği yapılan bu çalışmada;

İlk olarak, Hakemlerin demografik düzeyleri incelendiğinde; Hakemlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri, hakemlik yılları, hakemlik unvanları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmada örneklemedeki hakemlerin yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Araştırmaların bu bulgusunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde demografik özelliklerin herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde ve sıra ortalama puanlarına bakıldığında özellikle kadın hakemlerin erkek hakemlere nazaran çalışma ortamlarında daha fazla mobbing davranışları hissettikleri söylenebilir. Buna karşın, bu çalışmada, hakem cinsiyetlerinin mobbinge maruz kalma bağlamında herhangi bir etkisinin olmadığı ve belirleyici bir rol oynamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalara bakıldığında; kadınların erkeklere göre daha fazla mobbing eylemlerine maruz kaldıkları (Bülbul, Ünal, Bozaykut, Korkmaz, Yücel, 2013; Köse, Uysal, 2010) belirtilirken bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir (Bulut, 2007; Güneri, 2010; Gökçe, Oğuz, 2009; Tüzel, 2009). Ayrıca bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeni ile yıldırma arasında anlamlı bir farkın olduğu (Bülbul ve ark., 2013; Güneri, 2010), bazı araştırmalarda ise anlamlı bir farklılığın olmadığı (Doğan, Çınar, Duman, Yurdagül, 2011; Tanoğlu, 2006; Yavuz, 2007) belirtilmektedir.

Konuya ilişkin yürütülen araştırmalarda örneklemedeki hakemlerinin medeni durum değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında bekâr hakemlerin evli hakemlere göre daha fazla yıldırıcı davranışlar algıladıkları söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda; evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha yüksek oranda yıldırıcı davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir (Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu, 2014).

Buna karşın bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha fazla yıldırma duygusu yaşadıklarını ifade eden araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Yine alan yazında medeni durum değişkeni ile yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirten araştırma sonuçları olduğu gibi anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirten araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu, 2014).

İkinci olarak, Hakemlerin yaşantısı süresince birileri tarafından altı ay veya bir sezon boyunca olumsuz davranışlara yıldırma (mobbinge) nadiren maruz kaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla Araştırmanın içeriğini oluşturan voleybol hakemlerinin görevlerini sağlıklı bir şekilde icra edebilmesi için hem fiziksel hem de ruhsal açıdan daha sağlıklı durumda olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda çok yönlü olmayı gerektiren hakemlik mesleğini zora sokacak yıldırma (mobbing) davranışlarının unsurlarını ve ilişkinin düzeyini tespit etmek, büyük önem taşımaktadır.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, Hakemlerin yaşantısı süresince birileri tarafından altı ay veya bir sezon boyunca olumsuz davranışlara yıldırma (mobbinge) maruz kalabildiğine dair sonuçlara rastlanmıştır. Hacıcaferoğlu (2013), futbol hakemlerine yönelik yürüttüğü çalışmada, araştırmaya katılan hakemlerin 184'ünün (% 49,2) altı ay süreli veya bir sezon içerisinde yıldırma davranışlarına maruz kaldığını, 190 hakemin ise (% 50,8) yıldırma davranışlarına maruz kalmadıklarını tespit etmiştir. Yıldırma davranışlarına uğrayan hakemlerin algı puanlarına bakıldığında “orta altı düzeyde” bir yıldırma duygusu yaşadıklarını araştırmaya katılan hakemler ifade etmişlerdir.

Dolayısıyla literatürde futbol hakemlerine yönelik yapılan çalışmada, araştırmaya katılan hakemlerin neredeyse yarısı altı ay süreli veya bir sezon içerisinde yıldırma davranışlarına maruz kalırken, voleybol hakemlerinin yaşantısı süresince birileri tarafından altı ay veya bir sezon boyunca olumsuz davranışlara yıldırma (mobbinge) nadiren maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Üçüncü olarak, Sosyal çevre ve spor çevresi açısından mobbinge uğrama düzeyleri arasında sadece üç tanesinde anlamlı bir fark olmadığı, diğerlerinde ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, araştırmada örneklemdaki hakemlerinin spor kulübü yöneticilerinden, aile ve arkadaşlarından ve taraftarlardan algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalara (veya internetteki söylemlere vb) bakıldığında; Hacıcaferoğlu (2013) çalışmasında, araştırmaya katılan hakemlerin spor çevresinden algıladıkları yıldırma davranışlarına bakıldığında taraftarların “orta düzeyde” daha fazla yıldırma davranışlarında buldukları, bunu sırasıyla hakemlerin kulüp yöneticilerinden “orta düzeyde” yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca hakemler, sosyal çevre grubunda bulunan yakın arkadaşlar ve aile seçeneklerinden “düşük düzeyde” yıldırma algıladıklarını belirtmişlerdir.

Dolayısıyla literatürde futbol hakemlerine yönelik yapılan çalışmada, araştırmaya katılan hakemlerin spor çevresi (taraftar ve kulüp yöneticileri) açısından orta düzeyde, sosyal çevre açısından ise sosyal çevre grubunda bulunan yakın arkadaşlar ve aile seçeneklerinden “düşük düzeyde” yıldırma algılandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yaptığımız çalışmada ise sosyal çevre (arkadaşlar ve aile) ve spor çevresi (taraftar ve kulüp yöneticileri) açısından mobbinge uğrama düzeyleri bakımından voleybol hakemlerinin spor kulübü yöneticilerinden, aile ve arkadaşlarından ve taraftarlardan algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Araştırmada örneklemedeki voleybol hakemlerinin şehrin ileri gelenlerinden algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında nadiren seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; Hacıcaferoğlu (2013), hakemlerin sosyal çevre grubunda bulunan şehrin ileri gelenlerinden “düşük düzeyde” yıldırma algıladıklarını belirtmişlerdir.

Bu bağlamda, bu çalışma ile literatürdeki benzer çalışmaların örtüştüğü ifade edilebilir. Bu çalışmada, voleybol hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden algıladıkları mobbing seçeneklerden nadiren’ in ön plana çıktığı görülmüştür. Literatürdeki benzer çalışmada ise hakemlerin sosyal çevre grubunda bulunan şehrin ileri gelenlerinden “düşük düzeyde” yıldırma algıladıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada örneklemedeki voleybol hakemlerinin medyadan, sporculardan, antrenörlerden, yakın arkadaş ve iş çevresinden algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında ara sıra seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalara (veya internetteki söylemlere vb) bakıldığında; Hacıcaferoğlu (2013) çalışmasında; Hakemlerin yakın arkadaşlar ve iş çevresi “düşük düzeyde” yıldırma algıladıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan hakemlerin, futbolcular ve medya üzerinde “orta düzeyde” yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca antrenörlerin “orta altı düzeyde” yıldırma davranışında buldukları saptanmıştır.

Bu bağlamda, bu çalışma ile literatürdeki benzer çalışmaların örtüştüğü ifade edilebilir. Bu çalışmada voleybol hakemlerinin medyadan, sporculardan, antrenörlerden, yakın arkadaş ve iş çevresinden algıladıkları mobbing davranışlarına göre bakıldığında ara sıra seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir. Literatürde ise Hakemlerin yakın arkadaşlar ve iş çevresi “düşük düzeyde” yıldırma algıladıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan hakemlerin, futbolcular ve medya üzerinde “orta düzeyde” yıldırma davranışlarına maruz

kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca antrenörlerin “orta altı düzeyde” yıldırma davranışında buldukları saptanmıştır.

Araştırmada örneklemdaki hakemlerinin yönetimden (MHK), siyasetçilerden ve hakem arkadaşlarından algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında çoğu kez seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalara (veya internetteki söylemlere vb) bakıldığında; (Hacıcaferoğlu, 2013), yıldırma davranışlarına uğrayan hakemlerin klasmanlarına göre sosyal çevreden algıladıkları yıldırma davranışlarına uğrama sıklıklarına göre değerlendirmiştir. Bu bağlamda, üst klasman hakemlerin meslektaşlarından, siyasetçilerden, yakın arkadaşlarından ve ailesinden nadiren yıldırma gördükleri saptanmıştır. Ayrıca iş çevresinden “ara sıra” yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Dolayısıyla literatürde futbol hakemlerine yönelik yapılan çalışmada, araştırmaya katılan üst klasman hakemlerin meslektaşlarından, siyasetçilerden, yakın arkadaşlarından ve ailesinden nadiren yıldırma gördükleri saptanırken, yaptığımız çalışmada voleybol hakemlerinin yönetimden (MHK), siyasetçilerden ve hakem arkadaşlarından algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında çoğu kez seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir.

Dolayısıyla, hakemlerinin yönetimden (MHK), siyasetçilerden ve hakem arkadaşlarından algıladıkları mobbing düzeyinin çok yüksel olmasından hareketle, MHK’ nin ve hakem arkadaşların siyasi düşünce algısından arındırılması, siyasetçilere mobbing konusunda eğitimler verilerek siyasi aktörlere farkındalık oluşturulması, bu çerçevede ilişkilerin daha sağlıklı yürütülebilmesi için sosyal etkinliklere ağırlık verilmesi ve hakemler üzerindeki baskıyı ortadan kaldırmak veya asgari seviyeye indirmek için fikir alışverişinde bulunulması ve empati kurulması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmada rneklemedeki hakemlerinin hakem gözlemcilerinden algıladıkları mobbing davranışlarına göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında her zaman seçeneğinin diğer seçeneklere göre daha fazla puan aldığı belirlenmiştir.

Bu bağlamda, gözlemcilerin mobbing konusunda bilinçlendirilmesinin yanında hakemlerle iletişiminin olumlu yönleri ifade edilmesinin yanı sıra zayıf yönlerinin yapıcı bir lisan kullanarak dile getirilmesi mobbing düzeyini azaltılmasında belirleyici rol oynayacaktır. Ayrıca hakemlere bir sonraki müsabakaya hazırlık amacıyla gözlemcilerin yapacağı motive edici (güdüleyici) konuşmalar etkili olacaktır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, voleybol hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışların araştırılmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırmada hakemlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) düzeylerini belirlemek ve bu alana katkı sağlamak hedeflenmiştir.

Araştırmanın sonucunda; Hakemlerin demografik düzeyleri incelendiğinde; Hakemlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim düzeyleri, hakemlik yılları, hakemlik unvanları açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmaların bu bulgusunda yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Hakemlerin yaşantısı süresince birileri tarafından altı ay veya bir sezon boyunca olumsuz davranışlara yıldırmaya (mobbinge) nadiren maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal çevre ve spor çevresi açısından yıldırmaya (mobbinge) uğrama düzeyleri arasında sadece üç tanesinde anlamlı bir fark olmadığı, diğerlerinde ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Bu bağlamda mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında, hakemlerin şehrin ileri gelenlerinden kaynaklı olmak üzere nadiren mobbinge uğradığı saptanmıştır. Hakemlerin medyadan, sporculardan, antrenörlerden, yakın arkadaşlardan ve iş çevresinden kaynaklı olmak üzere mobbinge uğrama düzeyinin ara sıra olduğu görülmüştür. Yine mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında, hakemlerin yönetim-MHK' den, hakem arkadaşları ve siyasetçilerden kaynaklı olmak üzere mobbinge uğrama düzeyinin çoğu kez olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing düzeyine ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin hakem gözlemcilerinden kaynaklı olmak üzere her zaman mobbinge uğradığı tespit edilmiştir.

Sosyal çevre ve spor çevresi açısından mobbinge uğrama düzeyleri arasında sadece üç tanesinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu çerçevede hakemlerin spor yöneticilerinden, taraftarlardan ve hakemlerin aile ve akrabalarından kaynaklanan mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Çalışmada bulgular ve tartışmalar sonucunda konuya ilişkin bazı öneriler geliştirme ihtiyacı doğmuştur.

Söz konusu öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Hakemler tarafından mobbing bilincinin oluşturulması, konuyla ilgili farkındalığın artırılması ve buna yönelik eğitimlerin, alanlarında uzman kişiler tarafından verilmesi gerekmektedir. Hakemlere yapılan mobbing uygulamalarında, hakemlerin bunu fark edip mobbing karşısında durabilme yetisinin ve bilinçlendirmenin artırılması sağlanmalıdır. Mobbinge maruz kalan hakemlerin hakemlikten uzaklaşmaması için hatalarını ortadan kaldırmak ya da asgari seviyeye düşürebilmek noktasında iletişime açık olmaları gerekir.
- Spor programcılarının ve spor yazarlarının medya üzerinden hakemleri değerlendirirken, üsluplarını daha yapıcı kullanması hakemler açısından daha yararlı olacaktır.
- Sporcuların ve antrenörlerin hakemlere karşı fair play çerçevesinde bir yaklaşım sergilemesi yoluna gidilmesi gerekmektedir.
- Hakemlerin yakın arkadaşlarının ve iş çevresinin motive edici ve destekleyici telkinlerde bulunması önem taşımaktadır.
- Yönetim ve Merkez Hakem ve Gözlemciler Kurulu'nun, hakemlere karşı tutumu ve tavrı daha objektif ve adil olmalıdır .Olası yapılabilecek hatalardan dolayı hakemleri sezon öncesi, sezon aralarında ve sezon sonunda, teknik bilgilerle donatmak ve aksayan yönleri ise uygulamalı olarak bol bol pratik yapılmasına olanak tanımak son derece önemlidir. Ayrıca hakemlerin başka mesleklerle uğraşmayıp hakemliğin bir meslek haline dönüştürülmesi daha uygun görülmektedir. Bu bağlamda hakem ücretlerinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
- Gözlemcilerin maç öncesinde, maç sırasında ve maç sonunda hakemlere yönelik pozitif bakış açısıyla hareket etmeleri, ayrıca hakemleri değerlendirme aşamasında onları cesaretlendirici, motive edici söylemlerde bulunmaları ve yine maçla ilgili yapmış oldukları hataları da olumlu bir şekilde ifade edilmeleri gerekmektedir.

- Şehrin ileri gelenleri ve siyasetçilerin hakemlere yönelik yıldırma girişimlerini asgari düzeye indirmek ve ortadan kaldırmak için sporun dostluk, kardeşlik vurgusunun yapılması uygun olabilir.

Bu çalışmada, Türkiye Voleybol Federasyonunda faal olarak görev yapan hakemlerin yıldırma (mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın içeriğini oluşturan voleybol hakemlerinin görevlerini başarıyla tamamlamaları için hem fiziksel hem de ruhsal açıdan iyi durumda olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda çok yönlü olmayı gerektiren hakemlik mesleğini zora sokacak yıldırma (mobbing) davranışlarının ilişkili olduğu unsurlar ve ilişkinin düzeyini tespit etmek, büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de bu alanda çalışmaların yeterince az olması, bu alanda yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

7.KAYNAKÇA

Algan, M. (2017). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldıma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum

Arlı M. ve Nazik H (2001). *Bilimsel araştırmaya giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Arnautovic, I. (2013). “Theoretical Aspects in the Defining of Mobbing (or Bullying)”, *SEER Journalfor Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, (2), ss.193-204.

Arnejcic, B. (2016). “Mobbing in Company: Levels and Typology”, *Organizacija*, 49 (4), ss.240-251.

Augustin, I., A. Dragomir ve A. Muresan (2015). “Volleyball Evolution Aspect in The Development of the Romanian Volleyball”, *Studia Ubb Educatio Artis Gymn*, (2), ss.101 – 110

Bulut U.H. (2007). *Ortaöğretim Öğretmelerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde

Bülbül O.P., Ünal E., Bozaykut T., Korkmaz M. ve Yücel A.S. (2013). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”, *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 3 (7)

Carnero, M.A. B. Martinez ve R. Sanches-Mangas (2012). “Mobbingand Workers’ Health: Empirical Analysis forSpain”, *International Journal of Manpower*, 33 (3), ss.322-339

Çekin, A. (2014). “Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), ss.5-22.

Çetin, C. ve N.B. Kurt (2016). “Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik Belirtiler”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2),ss.29-49

Dabu, B. ve A. Draghici (2013). “Mobbing and Bullying in Business Organizations and Consequences on Human Health”, *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 12 (1), ss.63-71.

Denkova, J. ve S. Kolevski (2015). “Analysis of the New Legal Acts on Mobbing Protection of the Employees in the Republic of Macedonia”, *Journal of Process Management – New Technologies, International*, 3 (3), ss.39-44.

Doğan D., Çınar, M., Duman, D. ve Yurdagül, H. (2011). “Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) İlişkin Algı ve Görüşleri”, <http://web.firat.edu.tr/icits2011/papers/27675.pdf>, (Erişim: 12 Ağustos 2017).

Ertuna, D.G. ve E. Ertuna (2015). “Yıldırma (Mobbing): Kuramsal Bir Çerçeve”, *Munich Personal RePEc Archive (MPRA) Paper*, ss.127-138.

Figueiredo-Ferraz, H., P.R. Gil-Monte, E. Grau-Alberola, M. Llorca-Pellicer ve J.A. Garcí'a-Juesas (2012). “Influence of Some Psychosocial Factors on Mobbing and its Consequences Among Employees Working with People with Intellectual Disabilities”, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, (25), ss.455-463.

Garthus-Niegel, S., M. Nübling, S. Letzel, J. Hegewald, M. Wagner, P.S. Wild, M. Blettner, I. Zwiener, U. Latza, S. Jankowiak, F. Liebers ve A. Seidler (2016). “Development of a mobbing shortscale in the Gutenberg Health Study”, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, (89), ss.137-146.

Gökçe T.A. ve Oğuz, E. (2009). “Yükseköğretimde Yıldırma”, *Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*, Edirne

Güneri M.B. (2010). *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya

Hacıcaferoğlu, S. (2013). *Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi*, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ

Hacıcaferoğlu, S. (2014). “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Belirlenmesi”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Özel Sayı: 1, ss.789-797.

Hacıcaferoğlu, S. ve Gündoğdu, C. (2014). “Surveying the Exposure Level of Intimidation (Mobbing) Behaviours of the Football Referees”, *Journal of Physical Education and Sport*, (JPES), 14 (1), ss.120–126.

Karaküçük, S. ve N. Ermihan (1996). “Boş Zamanları Değerlendirme Açısından Voleybol, Basketbol ve Hentbol Hakemlerinin Hakemlik Anlayışları Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 58-69.

Karasar N (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, Ö., Y. Savucu, Y.S. Biçer, E. Yıldırım, H. Çevrim (2013). “Hentbol Basketbol Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, *New World Sciences Academy - Sports Sciences*, 8 (2), ss.35-45.

Karcıoğlu, F. ve S. Akbaş (2010). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), ss.139-161.

Kehribar, A., Ş.N. Karabela, K.K. Yaşar, A. Okur, M. Derya, C. Özgür ve F. Çankaya (2017). “Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu”, *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13 (1), ss.1-9.

Kovacic, A., N. Podgornik, Z. Pristov ve A. Raspor (2017). “Mobbing in a Non-Profit Organisation”, *Organizacija*, 50 (2), ss.178-186.

Koyuncuoğlu, B. (2017). *Mobbinge Maruz Kalmanın Demografik Faktörlere Göre Farklaşması: Kilis İli Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Köse S. ve Uysal Ş. (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), ss.261-276.

- Laurentiu, R. M. (2017).** “Mobbing Phenomenon - Factors of Discrimination and Stress”, *Annals of the Constantin Brâncuși University of Târgu Jiu, Economy Series*, 1 (1), ss.121-125.
- Leymann, H. (1996).** “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss.165-184.
- Mimaroğlu, H. ve H. Özgen (2008).** “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: ‘Mobbing’”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8 (15), ss.201-226.
- Mizrahi, R. (2013).** “Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), ss.443-452.
- Mumel, D., S. Jan, S. Treven ve D. Malc (2015).** “Mobbing in Slovenia: Prevalence, Mobbing Victim Characteristics, and the Connection With Post-traumatic Stress Disorder”, *Our Economy*, 61 (1), ss.3-12.
- Nekoranec, J. ve M. Kmosena (2015).** “Mobbing in the Workplace – Its Manifestations, Consequences and Possibilities of Elimination in the Armed Forces of The Slovak Republic”, *Social-Behavioural Sciences*, 1 (77), ss.47-55.
- Rehman, F., F. Javed, A. Khan, T. Nawaz ve S. Hyder (2015).** “Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan”, *Journal of Education and Practice*, 6 (22), ss.101-106.
- Salman, M.N. ve S. Yalçındağ (2017).** “Sporda Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (6), ss.2479-2490.
- Tanoğlu S.C. (2006).** *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya
- Tetik, S. (2010).** “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18),ss.81-89.
- Türkeli, H.A. (2015).** *Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Türkiye Voleybol Federasyonu (2017). <http://www.tvf.org.tr/tarihce/>, Erişim Tarihi: 01.02.2017

Tüzel E. (2009). “Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği”,1. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi, 1-3 Mayıs, Çanakkale

Üstün, E. ve A. Pulur (2016). “Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri”, *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (2), ss.1-10.

Veinhardt, J. ve W. Sroka (2017). “Mobbing and Harassment in the Steel Enterprises”, *Metalurgija*, (56) 1-2, ss.275-278.

Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta

Yıldız, S.M. (2016). “İşyerinde Mobbing Davranışlarının Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), ss.165-180.

Zapf, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), ss.70-85.

Zukauskas, P., J. Vveinhardt, B. Melnikas ve M. Grancay (2015). “Dynamics of Attack Actions in the Mobbing Strategy: The Case of Lithuania”, *Journal of Business Economics and Management*, 16 (4), ss.733-752.

8. EKLER

<p>1. BÖLÜM Sayın katılımcı: Bu araştırmanın amacı hakemlik yaşantınız süresince yıldırma davranışlarına (psikolojik şiddet) maruz kalma durumunuzu belirlemektir. Size uygun olan bölüme (X) işareti koyunuz. İlginizden dolayı teşekkür ederim.</p> <p>1) Cinsiyetiniz? 1. () Erkek 2. () Kadın 2) Medeni durumunuz? 1. () Bekar 2. () Evli 3) Yaşınız? 1. () 18-22 2. () 23-27 3. () 28-32 4. () 33-37 5. () 38-42 6. () 43-47 7. () 48+</p>	<p>4) Eğitim düzeyinizi belirtiniz. 1. () Ortaöğretim 2. () Ön lisans 3. () Lisans 4. () Lisansüstü</p> <p>5) Kaç yıldır hakemlik yapıyorsunuz. 1. () 1-4 yıl 2. () 5-8 yıl 3. () 9- 12 yıl 4. () 13-16 yıl 5. () 17-20 yıl 6. () 21 ve üstü</p> <p>6) Hakemlik Unvanınızı belirtiniz. 1. () Uluslararası hakem 2. () – Ulusal Hakem 3. () – İl Hakem</p>
--	--

Madde	6. BÖLÜM Hakemlik Yaşantınız Süresince <u>Birileri Tarafından Altı Ay veya Bir Sezon Boyunca</u> aşağıda sıralanmış olan olumsuz davranışlara (MOBBİNG) hangi sıklıkla <u>karşılaştınız?</u>	Her Zaman	Çoğu Kez	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Yasal haklarımı kullanıp/kullanmama konusunda baskı yapılır.	5	4	3	2	1
2	Birileri tarafından görmezlikten gelinirim, hiçe sayılır ya da düşmanca karşılanırım.	5	4	3	2	1
3	Olumsuz davranışlar (psikolojik baskı) nedeniyle hakemliği bırakmayı istediğim olur.	5	4	3	2	1
4	Maçlarda sürekli görevlendirilmem karşısında Yönetime (MHK) yakın olmakla suçlanırım.	5	4	3	2	1
5	Çıkar çevreleri tarafından şeref, onur ve itibarıma gölge düşürülür.	5	4	3	2	1
6	Çıkar çevreleri tarafından, bağlı olduğum kurum (MHK) baskı altına almak için haksız yere eleştirilirim.	5	4	3	2	1
7	Kurallar uygulanırken ayrımcılık yapılır, diğer hakemlerle aynı kriterlerle değerlendirilmem.	5	4	3	2	1
8	Hakem toplantılarındaki konuşmalar sırasında sözüm sürekli kesilir.	5	4	3	2	1
9	Maç esnasında ve sonrasında; maçta verdiğim kararlar eleştirilir.	5	4	3	2	1
10	Hakemlik açısından kendimi gösterme fırsatları verilmez.	5	4	3	2	1
11	Kurumca düzenlenen sosyal faaliyetlerden haberim olmaz.	5	4	3	2	1
12	Birileri tarafından hakem arkadaşlarıma hakkımda olumsuz yönde asılsız söylemlerde bulunulur.	5	4	3	2	1
13	Yapılan olumsuz tepkiler, davranışlar nedeniyle görev almak istemem, mazeretler öne sürerim.	5	4	3	2	1
14	Sahip olduğum bilgi ve becerilerden daha az yetenek gerektiren maçlar için tekrar tekrar görevlendirilirim.	5	4	3	2	1

3. Bölüm

Bugüne kadar hakemlik mesleği süresince psikolojik olarak olumsuz davranışlara (mobbing) maruz kaldınız mı? Mobbing'i (psikolojik yıldırma); bir ya da birden çok kişinin yine bir ya da birden çok kişiden kaynaklanan olumsuz davranışlara sürekli olarak maruz kaldığı ve kendilerini bu davranışlara karşı korumada/savunmada zorluk çektiği bir durum olarak tanımlıyoruz. Bir kez sergilendikten sonra tekrarına rastlanmayan olaylar bu kapsamda değerlendirilmemektedir.

15- Yukarıdaki tanımlı dikkate alarak lütfen şu soruyu yanıtlayınız: Bir sezon veya altı ay içinde çalışma ortamında herhangi bir yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldınız mı? Size karşı bu davranışları yapan kişi veya kişileri aşağıda belirtiniz.

1. () Evet 2. () Hayır

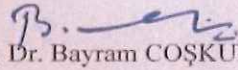
		Kişi veya Kişiler	Her zaman	Çoğu kez	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
Spor Çevre	1	Medya	5	4	3	2	1
	2	Spor kulüp yöneticileri	5	4	3	2	1
	3	Taraftarlar	5	4	3	2	1
	4	Sporcular	5	4	3	2	1
	5	Antrenörler	5	4	3	2	1
	6	Yönetim-MHK	5	4	3	2	1
	7	Hakem Gözlemcileri	5	4	3	2	1
Sosyal Çevre	8	Hakem arkadaşlarım	5	4	3	2	1
	9	Şehrin ileri gelenleri	5	4	3	2	1
	10	Siyasetçiler	5	4	3	2	1
	11	Ailem (Akrabalar vb.)	5	4	3	2	1
	12	Yakın arkadaşlarım	5	4	3	2	1
	13	İş çevrem	5	4	3	2	1

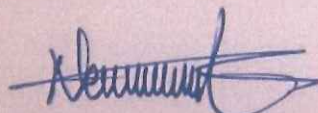
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR
VE YAYIN ETİĞİ KURULU DEĞERLENDİRME FORMU

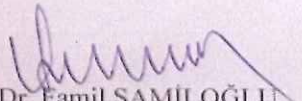
Protokol No: 15	SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU	Karar No:15
Araştırmanın Yürütücüsü	MSKÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Alim KUŞGÖZ	
Araştırmanın Başlığı:	Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih:	14.03.2017	
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih:	24.03.2017	
Karar Tarihi:	24.03.2017	

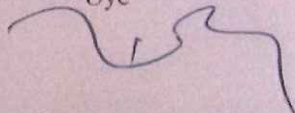
SONUÇ

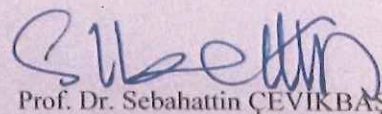
1.	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.
2.	<input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir.
3.	<input type="checkbox"/> Red.

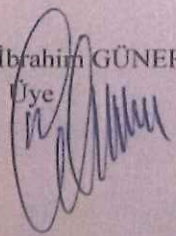

Prof. Dr. Bayram COŞKUN
Başkan

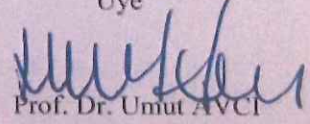

Prof. Dr. Nevide DELLAL
Üye


Prof. Dr. Famil ŞAMİLOĞLU
Üye


Prof. Dr. Mehmet Naci ÖNAL
Üye


Prof. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ
Üye


Prof. Dr. İbrahim GÜNER
Üye


Prof. Dr. Umut AVCI
Üye



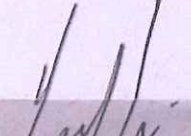
Sayı : 1530
Konu : Tez çalışması hk.

24.02.2017

Sayın Alim KUŞGÖZ
alim.kusgoz@hotmail.com

15.02.2107 tarihli dilekçeniz Merkez Hakem ve Gözlemci Kurulumuz tarafından incelenmiş olup; söz konusu "voleybol müsabakalarında hakemlere yönelik yıldırma (mobbing) uygulamalarının incelenmesi" tez çalışmanız uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.


Ay. Nihal IŞÇI
Genel Sekreter

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Alim KUŞGÖZ

Doğum Yeri: FETHİYE

Doğum Yılı: 1979

Medeni Hali: Evli

E-mail: alim.kusgoz@hotmail.com

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise: 1994-1996 Fethiye Lisesi

Ön Lisans: Anadolu Üniversitesi / Açık Öğretim Fakültesi / İşletme Yönetimi

Lisans: 1998-2002 Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Yabancı Dil: İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

2003: Hakkâri Çukurca Çok Programlı Lisesi Beden Eğitimi Öğretmeni

2004: Hakkâri Merkez Cumhuriyet Lisesi Yedek Subay Öğretmen

2005-2006: Hakkâri Çukurca Şehit Jandarma Adnan Bahat Çok Programlı Anadolu
Lisesi Beden Eğitimi Öğretmeni

2006-2009: Fethiye Üzümlü İmkb Çok Programlı Lisesi Beden Eğitimi Öğretmeni

2009-2010: Fethiye Çalıça İlköğretim Okulu Beden Eğitimi Öğretmeni

2010-2010: Muğla Merkez Anadolu Lisesi Beden Eğitimi Öğretmeni

2010-2015: Fethiye Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısı

2015-2016: Fethiye Ömer Özyer Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısı

2016-.....: Fethiye Ömer Özyer Anadolu Lisesi Müdür Başyardımcısı

2002: Voleybol İl Hakemliğine Terfi

2009: Türkiye Badminton Federasyonu Yardımcı Antrenörlük Belgesi

2009: Türkiye Voleybol Federasyonu Yardımcı Antrenör Belgesi

2012: Ulusal Voleybol Hakemliğine Terfi

2012-.....: Ulusal Klasman Voleybol Hakemi

2013:Ulusal Plaj Voleybolu Hakemliğine terfi

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında Muğla ili Fethiye ilçesinde doğdu. İlkokulu Karaçulha İlkokulu'nda tamamladı. Ortaokulu Fethiye Merkez Atatürk Ortaokulu'nda okudu. Lise öğrenimini Fethiye Lisesi'nde tamamladı.

1998 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğini bölümünü kazandı. 2002 yılında mezun oldu.

2003 yılında Hakkâri Çukurca Çok Programlı Lisesi'nde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak atandı. Askerliğini 2004 yılında yedek subay öğretmen olarak Hakkâri Merkez Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2005 ile 2010 yılları arasında çeşitli okullarda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği yaptı. 2010 yılından 2016 yılına kadar farklı okullarda müdür yardımcılığı görevini yürüttü. 2016 yılından itibaren müdür başyardımcısı olarak görevine devam etmektedir.

2018 yılında Anadolu Üniversitesi/Açık Öğretim Fakültesi/İşletme Yönetiminden mezun oldu.