

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REKREASYON ANABİLİM DALI

TAEKWONDO HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG)
DAVRANIŞLARININ ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZLEM ÇAKIR

Doç. Dr. GÜLSÜM BAŞTUĞ

ŞUBAT 2019

MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REKREASYON ANABİLİM DALI

TAEKWONDO HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA (MOBİNG)
DAVRANIŞLARININ ARAŞTIRILMASI

Özlem ÇAKIR

Sosyal Bilimler Enstitüsünde

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 06.03.2019

Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 15.02.2019

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Gülsüm BAŞTUĞ

Jüri Üyesi: Öğrt. Üy. Dr. Ercan ZORBA

Jüri Üyesi: Öğrt. Üy. Dr. Çağatay DERECELİ

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Tuncay ÖĞÜN

Şubat-2019

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü'nün 17.01.2019 tarih ve 8.72/3 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24. maddesine göre, Rekreasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Özlem ÇAKIR'ın "Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobing) Davranışlarının Araştırılması" adlı tezini incelemiş ve aday 15.02.2019 tarihinde saat 14.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır. Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 70 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin başarılı olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Gülsüm BAŞTUĞ

Öğrt. Üy.Dr. Ercan ZORBA

Öğrt. Üy.Dr. Çağatay DERECELİ

Üye

Üye

YEMİN

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

06.03.2019

Özlem ÇAKIR

O. Çakır

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Soyadı: ÇAKIR

Adı: ÖZLEM

Kayıt No:

TEZİN ADI

**Türkçe: TAEKWONDO HAKEMLERİNE YÖNELİK YILDIRMA
(MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ ARAŞTIRILMASI**

**Y. Dil: AN EXAMINATION OF INTIMIDATION (MOBBING)
EXPERIENCED BY TAEKWONDO REFEREES**

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta

Yeterlilik

(X)

0

0

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : Spor Bilimleri Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tarih : 15.02.2019

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : Gülsüm BAŞTUĞ

Unvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 53

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Taekwondo
2. Mobbing
3. Hakem

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. Taekwondo
2. Mobbing
3. Hakem

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Taekwondo
2. Mobbing
3. Referee

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

Yazarın İmzası :

G. Baştuğ

Tarih : 06.03.2019

ÖZET

Bu çalışma, Taekwondo hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye Taekwondo Federasyonu'na bağlı aktif görev yapan 73 kadın, 157 erkek gönüllü (n:230) hakem oluşturmaktadır. Çalışmada araştırmacı tarafından Taekwondo hakemlerinin demografik değişkenlerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, hakemlik süresi) belirlemek için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Hakemlerin (mobbing) yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını belirlemek için Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilen "Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS 23,0 istatistik paket programıyla test edilmiş ve analizlerde frekans, yüzde, std. Sapma, ortalama hesaplamaları, t-testi ve tekyönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarında 0,05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

Sonuç olarak, Taekwondo hakemlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma durumları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan ve meslek yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık olmamasına rağmen, kadın hakemlerin erkek hakemlere oranla yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir. Medeni durumu evli olmayan hakemlerin yıldırma davranışlarına evli olanlardan daha fazla maruz kaldığı, lisansüstü eğitim almış hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hakemlik mesleğine yeni başlayan, tecrübesi az olan hakemlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıkları, üst düzey müsabakaları yöneten uluslararası hakemlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Taekwondo, Hakem, Yıldırma (Mobbing).

ABSTRACT

Aim of that study is examine mobbing behaviors towards Taekwondo referees in terms of some variations. Sample of the study is active-working 73 female and 157 male (n:230) Taekwondo referees who are members of Turkey Taekwondo Federation. Personal Demographic form is used for learning demographic properties of referees such as gender, age, marital status, education, title, duration of profession). In order to determine mobbing conditions of referees, "Mobbing Scale for Hall Sports Referees" developed by Hacıcaferoğlu (2014) is used. Data gathered during the study was examined using SPSS 23,0 and results were tested using frequency, percentage, standard deviation, mean, t-test and ANOVA. 0,05 was accepted as level of significance.

According to the results, it is seen that there is not a significant relationship between facing with mobbing and age, gender, marital status, title and duration of profession of participants. Despite the fact that it is not statistically significant, it is seen that female referees face with mobbing behaviors more comparing with males. It is seen that single participants face with mobbing more than married ones and referees with a degree of Master`s Thesis face with mobbing more comparing with others. It is also seen that referees who has few years at the profession face with lower level of mobbing comparing with experienced ones and referees participating in high-level and international matches face with more mobbing behaviors comparing with others. According to those results, it can be suggested that several studies must be held related with the topic, similar studies must be held at other branches, training programs about mobbing must be prepared and applied to trainers and sportmen-sportwomen, there must be activities increasing awareness at this topic and handbooks must be prepared.

Keywords: Taekwondo, Referee, Mobbing

ÖNSÖZ

“Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırılması” başlıklı tez çalışmasının hazırlanmasında emeği geçen Türkiye Taekwondo Federasyonu hakemlerine ve hocalarıma teşekkür ediyorum. Ayrıca, yüksek lisans eğitimim boyunca benden hiçbir desteği esirgemeyen, iş ahlakı, bilim insanı tavrı ve çalışkanlığını örnek aldığım danışman hocam Sayın Doç. Dr. Gülsüm BAŞTUĞ’ a çalışma boyunca görüş ve önerileri ile bana yardımcı olan Doç. Dr. Mehmet DALLI ‘ya ve hayatımın her evresinde bana destek onan değerli aileme teşekkürlerimi sunarım.

Özlem ÇAKIR

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----------|
| ÖNSÖZ | i |
| İÇİNDEKİLER | ii |
| TABLolar DİZİNİ | iv |
| RESİMLER DİZİNİ..... | v |
| 1.GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Araştırmanın Amacı | 2 |
| 1.2. Araştırmanın Önemi..... | 3 |
| 1.3. Problem | 3 |
| 1.4. Hipotezler..... | 4 |
| 1.5. Sınırlılıklar | 4 |
| 1.6. Sayıtlar | 4 |
| 2. GENEL BİLGİLER..... | 6 |
| 2.1. Taekwondo..... | 5 |
| 2.1.1. Taekwondo Müsabakası | 6 |
| 2.1.2. Taekwondo ve Tarihçesi | 8 |
| 2.1.3. Taekwondo Tanım, Teknik ve Müsabakalar | 9 |
| 2.2. Taekwondo Hakemliği..... | 12 |
| 2.2.1. Taekwondo Hakeminin Özellikleri..... | 13 |
| 2.2.2. Taekwondo Hakemlik Şartları, Kademe ve Dereceleri | 15 |
| Hakemlik Mesleğinin Olumsuz/ Olumlu Yönleri..... | 16 |
| 2.3. Mobbing (Yıldırma)..... | 17 |
| 2.3.1. İşyerinde Mobbing'in Etkileri | 19 |
| 2.3.1.1. Birey Üzerindeki Etkiler | 20 |
| 2.3.1.2. Aileler Üzerindeki Etkiler | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.1.3. Kuruluşlar Üzerindeki Etkiler | 21 |
| 2.3.1.4. Toplum Üzerindeki Etkiler..... | 22 |
| 2.4. Mobbing Süreci..... | 23 |
| 2.5. Mobbingin Nedenleri | 24 |
| 2.6.Mobbingin Etkileri ve Sonuçları | 26 |
| 2.6.1.Mobbingin Bireysel Etkileri ve Sonuçları | 26 |
| 2.6.2.Mobbingin Örgütsel Etkileri ve Sonuçları..... | 26 |
| 2.6.3.Mobbingin Toplumsal Etkileri ve Sonuçları | 27 |
| 2.7. Hakemlik ve Mobbing (Yıldırma) İlişkisi..... | 27 |
| Hakem Psikolojisi | 27 |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM..... | 33 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 30 |
| 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi | 30 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 30 |
| 3.4. Verilerin İstatistik Analizi..... | 31 |
| 4. BULGULAR | |
| 5. TARTIŞMA VE SONUÇ..... | 40 |
| ÖNERİLER..... | 44 |
| KAYNAKLAR | 45 |
| EKLER..... | 49 |

TABLolar DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Araştırmaya Katılan Taekwondo Hakemlerine Ait Demografik Bulgular .. | 32 |
| Tablo 2. Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Betimsel İstatistikleri | 34 |
| Tablo 3. Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Güvenilirlik Analizi | 35 |
| Tablo 4. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 35 |
| Tablo 5. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 36 |
| Tablo 6. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 37 |
| Tablo 7. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Eğitim Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | 37 |
| Tablo 8. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Hakemlik Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi..... | 38 |
| Tablo 9. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Hakemlik Unvanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi..... | 39 |
| Tablo 10. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumunun İncelenmesi | 39 |

RESİMLER DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Resim 1.1. Sydney Olimpiyat Oyunları'ndan Bir Resim..... | 7 |
| Resim 1.2. Teakwondo Müsabaka Başlangıcına Ait Resim | 10 |



1. GİRİŞ

İnsanlar var olduklarından beri yaşamlarını devam ettirebilmek, kendilerinin ve toplumun ihtiyaçlarını giderebilmek adına çalışmak durumunda kalmışlardır. Çalışma hayatında psikolojik taciz diğer bir ifade ile mobbing çalışmanın tarihi kadar eski ve oldukça sık karşılaşılan bir kavramdır. Çalışma hayatının başlamasından günümüze kadar karşımıza çıkan fakat normal karşılanabilen mobbing kavramının ilk telaffuz edicisi Leymann olarak yapılan araştırmalarında destekleri ile kabul görmektedir (Tınaz,2008).

İnsanların birlikte çalışarak hem kendi hem de kurdukları örgüt adına sonuç elde etme çabaları birçok unsur tarafından etkilenmektedir. Fabrikaların ortaya çıkışı ve çağdaş yönetim anlayışının çıkışından bu güne, çalışanların verimliliğini ve performanslarını etkileyen unsurlar üzerinde çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Yöneticiler ve bilim insanları, çalışanların verimliliklerinin, etkinliklerinin ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik unsurları araştırırken aynı zamanda çalışanların olumsuz yönde etkilendiği unsurları da araştırmaktadırlar.

Bağlılık tanımlanma kapsamında araştırmacılar arasında fikir birliği oluşturamamış bir kavramdır. Sadece kavram olarak değerlendirildiğinde bağlılık, toplumsal yapının olduğu her yerde bulunan, içgüdünün duygusal bağlamda bir çeşit anlatım şeklidir denilebilir. Çalışanların içinde buldukları örgütün değerlerini ve hedeflerini kabullenmesi ve söz konusu hedeflere ulaşılması için emek harcaması ve örgütte kalmaya istekli olması örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Vandenberg, 1994).

İş ilişkisi kapsamında işçi, emeğini sözleşme konusu yapan taraftır. Kendi kişiliği ve değerleri ile iş yaşamının içinde yer alacaktır. İşyerinde psikolojik tacizin ya da yaygın kullanımıyla mobbingin amacı ise, çoğunlukla işyeri ortamını hedef seçilen işçi açısından katlanılmaz bir hale getirerek işten kendi isteğiyle ayrılmasını sağlamaktır. Bu süreçte işçinin kişiliğine ve öz değerlerine yönelik düşmanlık dolu davranışlar silah olarak kullanılmaktadır. Bireyin maddi olmayan bu değerlerinin, iş yaşamındaki saldırılardan korunması şüphesiz ki hukuki alanda yeni tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Mobbingi önlemeye ve çalışanları korumaya yönelik uluslararası pek çok düzenleme olması, ülkemizde de mobbing vakalarının yargıya intikal etmesi sonucu, mobbinge karşı Türk İş Hukukunda da çeşitli düzenlemeler yapılmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca önemle belirtilmelidir ki, bu konuyla ilgili dava sayısının azlığı, mobbing vakalarını istisna olduğu anlamına gelmemelidir. Aksine ilk mobbing davasının ardından farkındalığın arttığı söylenebilir. Çalışanlar iş yaşamında karşılaştıkları taciz edici davranışların nihayet sağlıklarına zarar verici bir süreç olduğunu ve suç teşkil ettiğini anlamaya başlamışlardır. Bu konuda bilinçlenme sağlandıkça, mobbing mağdurları mahkemelere dava açarak maddi ve manevi tazminat talep etmekte, mobbing sonucu gerçekleşen fesihlere karşı haklarını savunmaya çalışmaktadırlar.

Araştırmanın kapsamını oluşturan Taekwondo hakemlerinin görev ve yetkilerini iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için fiziksel bakımdan olduğu kadar ruhsal bakımdan da tam iyilik hali içinde olmaları beklenmektedir. Hakemlik mesleği riskli meslek grupları arasında kabul edilmektedir (Demirgil, 2008). Hakemlik için bireyin çok yönlü özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler; değerlendirme yeteneği, iletişim yeteneği, oyun bilgisi gibi özelliklerdir. Tüm bu özelliklerin yanında hakemlerin mesleklerini olumsuz bakımdan etkileyebilecek durumların neler olduğu ve nasıl baş edilmesi gerektiğinin bilinmesi gerekmektedir. Özellikle çalışmamızın esasını kapsayan mesleği olumsuz bakımdan etkileyen mobbing davranışlarının hakemler hatta Taekwondo hakemleri özelinde neler olduğu ve nasıl baş edilebileceği konusunda bilgiler bu çalışmada yazın alanı taraması sonucu elde edilmiş ve sunulmuştur. Aynı zamanda müsabaka sırasında ve müsabaka bittikten günler sonra bile verdikleri kararlar ile kitleleri etkileyen ve gündem oluşturan Taekwondo hakemlerinin, buldukları ortamlarda mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ve şayet mobbing davranışlarına maruz kalıyorlarsa bunların neler olduğu ve nasıl gerçekleştiği belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye Taekwondo Federasyonu bünyesinde aktif olarak görev yapan hakemlerin hakemlik yaşantıları süresince maruz kaldıkları yıldırma

davranışlarının bazı demografik değişkenler açısından incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

İşyerinde psikolojik yıldırma yâda diğer bir ifadeyle mobbing, çalışma hayatının var oluşundan beri görülen, fakat farklı etkenler yüzünden insanların dışı vuramadığı ve söylemekten kaçınılan çok boyutlu ve çok disiplinli bir kavramdır. Yıldırma(mobbing); kişiyi iş hayatından dışlamak amacıyla rahatsızlık verme, taciz ve kötü davranış yoluyla, kasıtlı olarak gerçekleştirilen ve bazı durumlarda kişiyi tedavisi mümkün olmayan rahatsızlıklara iten, zamanla bireye daha fazla acı veren rahatsız edici tutum ve davranışlar süreci olarak tanımlanmaktadır. Dilimizde yıldırma, taciz, işten soğutma gibi farklı manalara gelmekte; bireyin tükenmişlik duygusunu, sömürüldüğünü hissetmesine, kendine güvenini kaybetmesine ve hatta istifa etmesine sebebiyet veren bir süreç olarak karşımıza çıkabilmektedir. İşyerlerinde sık görülen ancak ortaya çıkarılmayan ya da çıkarılmak istenmeyen yıldırma olgusu günümüzün başlıca problemleri arasındaki yerini almaktadır (Yaman, 2009). Bu yoğun ilgi sebebiyle kişilerin birbirleri ile olan tutum ve davranışlarında bir takım farklılaşmalar yaşanabilmektedir. Hakemlerin yaptıkları meslek gereği herhangi bir baskıya maruz kalmamaları, stresten uzak bir iş yaşamı olması doğru kararlar vermesi bakımından önemlidir. Yalnız Taekwondo hakemleri değil diğer yakın mücadele sporları hakemlerinde de aynı durum geçerlidir. Hakemlerin, algı, dikkat, konsantrasyon gibi zihinsel süreçlerinin sağlıklı işleyebilmesi için, ne fizyolojik, ne psikolojik ne de toplumsal bir baskı olmaması gereklidir. Taekwondo hakemlerinin yaşantıları süresince maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının düzeylerinin incelenmesi, hakemlik mesleğine katkıları olacağı için önemlidir.

1.3. Problem

Bu araştırmanın amacı aşağıdaki sorulara yanıt aramaktır.

- 1.Taekwondo hakemlerinin yıldırma davranışına bakış açıları nedir?
- 2.Taekwondo hakemlerinin kişisel özellikleri yıldırma davranışı üzerinde etkisi nedir?

1.4. Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, hakemlerin yıldırma davranışlarını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmada bazı sorulara cevap aranmıştır.

- 1.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- 2.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.
- 3.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları yaşa göre farklılaşmaktadır.
- 4.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
- 5.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları hakemlik sürelerine göre farklılaşmaktadır.
- 6.Hakemlerin yıldırma maruz kalma durumları hakemlik unvanlarına göre farklılaşmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir;

- 1.Bu araştırma, Türkiye Taekwondo Federasyonuna bağlı görev yapan 230 hakem ile sınırlıdır.
- 2.Katılımcıların demografik verileri kişisel bilgi formunda yer alan bilgilerle sınırlıdır.
- 3.Araştırma konusu, ulaşılabilen kaynaklar ve araştırmacının yeterliliği ile sınırlıdır.
- 4.Araştırmada elde edilen veriler, Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği'nin uygulanması sonuçlarından elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
- 5.Bu araştırma Yüksek lisans için ayrılan süre ile sınırlıdır.

1.6. Sayılılar

Bu çalışmada şu unsurlar doğru ya da geçerli sayılacaktır:

- 1.Çalışmaya katılan hakemlerin, kendilerine verilen form ve ölçeklerdeki ifadeleri

doğru ve iten yanıtladıkları varsayılmıştır.

2.Örneklemin, evreni doğru bir şekilde temsil ettiği varsayılmaktadır.

3.Araştırma için kullanılan anket formunda yer alan demografik bilgi formunun katılımcıların kişisel özelliklerini, Salon sporları hakemlerine yönelik mobbing leğinin ise hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını ölçtüğü varsayılmıştır.

4.Araştırmada kullanılan ölçeğin ölçtüğü özellik bakımından geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Taekwondo

Yirmi yüzyıldan fazla bir zamandan beri Taekwondo bir savunma sanatı olarak varlık göstermektedir. Taekwondo ilk olarak Kore’ de geliştirilmiş ve zamanla uluslararası düzeyde ağdaş bir özellik kazanarak bir savunma sanatı haline gelmiştir. Geliştirilmiş olan Taekwondonun eğitimi sayesinde; bireylerin kendilerine olan güvenleri, liderlik vasıfları, düşünce işbirliği, sorumluluk anlayışı, başarı, uyum gücü, duygu, dostluk gibi değerler arttırılarak demokratik bir medeniyet geliştirilmiş olmaktadır.

Taekwondo eğitiminde hedeflenen son aşama bireylerin karakterlerini tek başlarına mükemmele ulaştırabilmeleridir. Bu durum da ancak bireyin eğitilmesi ile gerçekleşebilmektedir. Bireyin kendi karakterini eğitebilmesi ayrıca dış görünüşte fiziksel bakımdan iyi bir vücut formu geliştirmek üzere aktif disiplin sayesinde bedeninin içerisinde zihnini kontrol edebilen heyecan disiplinini zaman olarak eşdeğer olarak tamamlayabilmesi ile mümkün olabilmektedir (şahin, 2002).

Taekwondonun kavramsal olarak değerlendirildiğinde; ayaklarda ve ellerde uygulanan, vuruş ve savunma tekniklerini içeren bir spor dalı olduğu görülmektedir. Taekwondo uzak doğu ülkelerinden biri olan Kore’nin milli sporudur. Dolayısıyla bu ülkede doğmuştur. Zamanla Taekwondo geliştirilmiş ve bütün dünyaya yayılmaya başlamıştır. Taekwondo kelimesinin doğduğu ülkedeki açılımı; ayak, el ve fazilete ve ahlaka ulaşmak üzere uyulması gereken kurallardır. Burada; tae; ayağı, kwon; eli, do

da fazilet ve ahlaka erişilmesi üzere izlenecek yolu ifade eden kelimelerdir (Türkiye Taekwondo Federasyonu, 2012). Taekwondonun hedefi bireylerde zihinsel dengenin kurulması ve bireyin vücudunun iyiye doğru geliştirilmesidir.

Savunma sanatı olarak da değerlendirilen Taekwondonun bu faktörü sadece çok iyi düzeyde bireyin kendisini koruma becerisi değil, aynı zamanda Taekwondoyu yapan bireyin kendine olan güveninin artmasına neden olmasından kaynaklanmaktadır. Bireylerin yaşamlarında ve sosyal ilişkilerinde kendine güven duygusunun oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu duygu sayesinde birey; kendisinden zayıf olan bireylere karşı olan davranışlarında çok daha cömert ve hoşgörülü olmaktadır. Bireyin kendisi ile aynı şartlara sahip olan bireylerle ya da rakiplerle olan ilişkilerinde ise; sahip oldukları ruh sayesinde var olan güçlerini insafsız ve gereksiz bir düşünüşle harcamalarını önlemektedir. Taekwondo eğitiminde; sosyal alanlarda gerçekleştirilen ilişkiler sırasında alçak gönüllü olunması gerektiği birincil kazanım olarak görülmektedir. Alçak gönüllülük ve dürüstlük erdemlerinin temelini bireyin kendisine olan güven duygusu oluşturmaktadır (Ersoy, 2006).

Taekwondonun kısımları aşağıda belirtilmektedir.

- 1.Temel teknik ve dans,
- 2.Self Dans
- 3.Kültür Fizik,
- 4.Müsabaka (Gyorugi),
- 5.Felsefi yönü (Doğu prensipleri)
- 6.Kırış (Kyokpa)
- 7.Zor hareketler,

2.1.1. Taekwondo Müsabakası

Temizliğin ve saflığın simgesi olan beyaz rengin Taekwondo sporunda oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Taekwondo müsabakasına, beyaz renkli kıyafetlerle çıkılmasının sebebi rengin simgelediği kavramlardır. Gerçekleştirilen Taekwondo müsabakalarında sakatlıkların olmaması bakımından çeşitli kurallar belirlenmiştir.

Mesela; belden ařađı vurulması, yüz bölgesine elle vurulması, dűřműő olan rakibe vurulması yasaklanmıřtır. Bu kurallara uymayan műsabık eksi puan ya da ihtar biçiminde cezalar almaktadır. Taekwondo aynı zamanda bir sıklet sporudur. Dolayısıyla bűyűkler grubunda sekizi bayan sekizi erkek olmak üzere on altı sıklet bulunmaktadır. Bűyűkler kategorisinin yanında gençler, yıldızlar ve minikler kategorileri de bulunmaktadır (Yalçınkaya, 1986).

1905 senesinde Taekwondo bir yarıřma sporu biçiminde kabul edilmiřtir. 1966 senesinde Uluslararası Taekwondo Federasyonu kurulmuřtur. Toplamda 204 űlkede milyonlarca birey Taekwonda yapmaktadır. Bu űlkelerin bađlı oldukları Taekwondo birlikleri ve birliklere bađlı űlke sayıları ařađıda belirtilmektedir.

- 1.Afrika Taekwondo Birliği (AFTU) 49,
- 2.Avrupa Taekwondo Birliği (ETU) 49,
- 3.Pan American Taekwondo Birliği (PATU) 44,
- 4.Anya Taekwondo Birliği (ATU) 43,
- 5.Okyanusya Taekwondo Birliği (OTU) 19' dur.

1988 senesinde Kore' de, Seoul' de ve sonrasında 1992 senesinde İspanya ve Barselona Olimpiyat Oyunları' na Taekwondo bir gűsteri sporu olarak eklenmiřtir. Taekwondonun resmi dal olarak kabul edilmesi ise; 1994 senesinde Olimpik Komite' de ve 2000 senesinde Avustralya' da gerçekteřtirilen Sydney Olimpiyat Oyunları'nda geçekleřmiřtir (<http://www.worldtaekwondo.org/>, Eriřim Tarihi: 12.12.2018).

Resim 1.0-1. Sydney Olimpiyat Oyunları'ndan Bir Resim



Türkiye’ de ise Taekwondo; 1149 kulüp, 444 hakem, 601 antrenör, 37778 sporcu ile Türklerin ilgi duyduğu ve sevdiği bir spor dalı olarak görülmektedir (Türkiye Taekwondo Federasyonu, 2012). Yapılmış olan araştırmalarda Türkiye’ de uzak doğu sporlarına olan ilginin yoğunluğu ifade edilmektedir (Pehlivan, 1992).

Bahsi geçen araştırmanın örneklemini 2011 senesi müsabaka döneminde ulusal müsabakalarda yer alan büyük, genç ve yıldız kategorilerinde yarışan taekwondocular oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada süreç altı aylık bir zamana yayılmıştır. Yaş ortalamaları 14,64 olan 1911 Taekwondo sporcusu araştırmaya gönüllülük esasına dayalı bir şekilde seçilmiştir. Taekwondo sporunu yapan bireylere; önceden derlenmiş ve hazırlanmış olan anket dağıtılarak, bütün katılımcılarla birebir görüşme yapılmış ve yanıtlanan cevaplar verileri oluşturmuştur. Nitel bir araştırma yöntemi uygulanan bu araştırma da kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde çeşitli demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. Diğer bölümünde ise; bireylere spor hayatlarında yaralanma yaşayıp yaşamadıkları, yaşadılar ise yaralanmaya verilen ismin ne olduğu, yaralanmanın vücudun hangi bölgesinde olduğu, söz konusu yaralanmanın ne zaman olduğu ve sonrasında uygulanan tedavi biçimi ve yapılan spora bu yaralanma sonucu verilen ara süresinin belirlenmesine dair sorular bulunmaktadır

2.1.2. Taekwondo ve Tarihçesi

Taekwondonun Kore’ de doğup, yine burada geliştirilip zamanla da bütün dünyaya yayıldığı çalışmanın önceki bölümlerinde belirtilmiştir. Taekwondonun tarihi on üç asır öncesine kadar gitmektedir. On üç asır önce Kore’ de hayatlarını devam ettiren bireyler; kendilerine zarar verebilecek tehlikelere (haydutlar, vahşi hayvanlar ve doğa) karşı savunabilmek ya da korunabilmek üzere bütünü ayak tekniklerinden oluşan bir çeşit savunma sistemi geliştirmişlerdir. Bu savunma sistemine “Taegyon” ismini vermişlerdir. Taegyonun kelime anlamı ayak sistemidir. Aynı dönemlerde Kore’ de yalnızca el tekniklerinden oluşan bir başka sistem daha bulunmaktaydı. Bu sistemin adı ise “Kwon- pop” yani yumruk metodu olarak adlandırılmıştır. 600’lü senelerde Kore yarımadası üç krallığa ayrılmıştır. Söz konusu bu üç krallığın en küçüğü olan Silla Krallığı’ nın savaşçıları ve genç asilleri kullanıyor oldukları bazı savaş

silahlarının yanında adı geçen iki sistemi geliştirerek bu sistemleri savaş aracı biçiminde kullanmışlardır. Bu sayede silahsız halde bile kendilerini düşmanlara karşı savunabilmiş ve güçlü hale gelmişlerdir. Bu sayılanların üzerine yine Kore’ de hayatlarını devam ettiren bu bireyler yalnızca ayaklarını ve ellerini kullanarak buldukları savunma tekniklerini zaman içerisinde sistemli hale getirerek ismini “Taek-Kyon” belirlemişler, bu sayede taekwondonun ilk temelleri atılmıştır.

Türkiye’ ye taekwondo sporunun gelmesi 1960’ lı senelerde olmuştur. 1968 senesinde resmileşmiştir. Taekwondo, Judo Federasyonu çatısında etkinliklerini devam ettirmeye başlamıştır. 1981 senesinde Judo Federasyonunun bünyesinden ayrılmış, müstakil federasyon olan Taekwondo Federasyonu’ na bağlanmıştır. Bu federasyonun başkanlığında ise Mithat Kor görev almıştır.

2.1.3. Taekwondo Tanım, Teknik ve Müsabakalar

Taekwondo üç adet sözcüğün birleşiminden oluşmaktadır (Hyo, 1992).

Tae: Ayakla uygulanan teknikler,

Kwon: Eller ve yumrukların kullanıldığı teknikler,

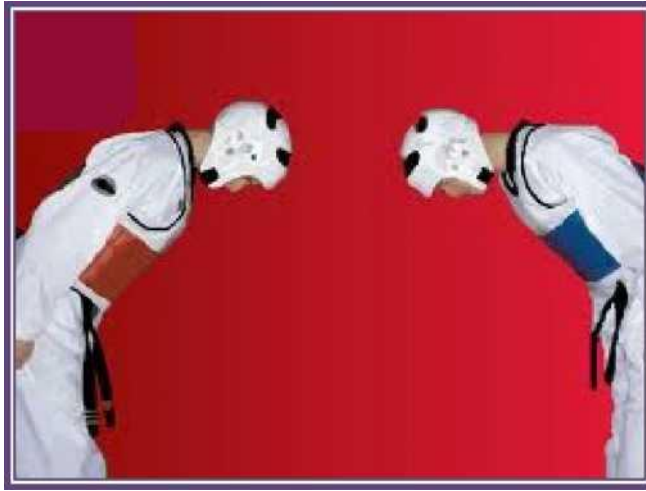
Do: Vücut yapısının bilgisi, nezaket, sanat, inanç, saygı, ruhun olgunlaştırılması ve ahlak şeklinde belirtilmektedir.

Sporun özünü bünyesinde barındıran Taekwondo; dünyada bilinen en eski savunma sanatıdır. Bu sporun temel özelliği; el ve ayak çıplak bir biçimde rakibe karşı gerçekleştirilen savunma tekniklerini kapsayan ve bu sırada saldırıyı da içeren bir müsabaka sporu olmasıdır.

Taekwondoyu oluşturan bütün hareketler, taekwondonun düşmana veya tehlikeye karşı savunma hedefi ile geliştirilmiştir. Bu sporun ruhunda egemen olan temel özellik savunmadır. Taekwondo savunma temeline kurulmuş bir spordur da denilebilir. Eski zamanlarda bireyler ilkel hayat şartlarında yaşamlarını sürdürdüklerinden fiziksel olarak hem yeteneklerini hem de güçlerini fazlasıyla kullanmak durumunda kalmışlardır. Bunun sonucunda bu bireyler yaşları ilerledikçe vücutları kısa sürede güçsüzleşip, çökmekteydi. Fiziksel çöküşün geciktirilmesi, vücut sağlığının sürdürülmesi, fiziksel ve hatta ruhsal olarak yeteneklerin ve direncin geliştirilmesinde

sporun ve daha ziyade Taekwondonun oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır (Kim, 1995). Taekwondonun barındırdığı en önemli faktör üst düzeyde bireyin kendini koruyabilme yeteneğinin geliştirilmesidir. Ancak sporun içerdiği bir diğer ve oldukça önemli faktör de Teakwondo yapan bireylerin kendilerine güven duygusunun geliştirilmesidir. Bireylerin yaşamlarında ve sosyal ilişkilerinde kendine güven duygusunun oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu duygu sayesinde birey; kendisinden zayıf olan bireylere karşı olan davranışlarında çok daha cömert ve hoşgörülü olmaktadır. Bireyin kendisi ile aynı şartlara sahip olan bireylerle ya da rakiplerle olan ilişkilerinde ise; sahip oldukları ruh sayesinde var olan güçlerini insafsız ve gereksiz bir düşünüşle harcamalarını önlemektedir. Taekwondo eğitiminde; sosyal alanlarda gerçekleştirilen ilişkiler sırasında alçak gönüllü olunması gerektiği birincil kazanım olarak görülmektedir. Alçak gönüllülük ve dürüstlük erdemlerinin temelini bireyin kendisine olan güven duygusu oluşturmaktadır. Sağlıklı bir vücutun, bireyi güçlü, enerjik ve hareketli duruma getireceğini belirtmek yanlış olmayacaktır. Bireyin kendisine olan güven duygusunu da içinde barındıran, ruhsal ve fiziksel eğitim, aile yaşantımızda, güncel hayatımızda ve dolayısıyla toplumun içinde faydalı olunmasına olanak sağlamaktadır (Kim, 1975).

Resim 1.2. Teakwondo Müsabaka Başlangıcına Ait Resim



<http://www.wallpaperpimper.com>(Erişim Tarihi: 13.12.2018)

Başta, temel teknikler (Poomse, Self Defans) olmak üzere sonrasında kırışlar ve zor hareketler (Kyokpa) ile müsabaka (Gyorugi) Taekwondonun kısımlarını oluşturmaktadır (The World Taekwondo Federation, 1975). Taekwondo temel hareket

gruplarının (poomsesi) her birinin kendine has yapısı bulunmaktadır. Ancak temel hareket grupları dışında bulunan bazı duruş ve hareketleri de kapsamaktadır. Her bir hareket grubu yaklaşık iki adet düzgün hareketin iç içe geçmesi ile oluşmaktadır. Temel hareketler arasında; ayakla vurma, yumrukla vurma, itme, blok yapma ve hücum gibi hareketler bulunmaktadır. Bu hareketler hayali bir biçimde ayaklar, eller ve yumruklarla vücudun hedef olarak seçilen yaşamsal yüzeylerine ve noktalarına uygulanmaktadır. Kırışlar ve zor hareketler ise bireylerde bulunan fiziksel gücü, doğal ve bilinçli bir şekilde kullanmayı öğretmektedir. Başta Taekwondo olmak üzere uzak doğu sporlarının bölümlerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Kırış tekniği; tahta, mermer, buz, tuğla, kiremit gibi sert olan cisimlerin ayak ve el teknikleri kullanılarak kırılmasına verilen isimdir. Kırış tekniğinde kullanılan hareketler özellikle gösteri özelliği taşımaktadırlar. Bu tip hareketleri sergileyen sporcular aslında güçlerinin düzeyini sergilemektedirler (Kim, 1975). Bu hareketler bireylerde ya da sporcularda bulunan gücün veya kuvvetin doğal bir şekilde giderilmesini ve bireyin kendisini ispatlamasını sağlamaktadır. Bu tip hareketler gücün tek bir yere toplanmasını, dikkati ve bireyin kendisine olan güveninin gelişmesini sağlamaktadır. Kırışlar ve zor hareketler sergilenirken yapılan gösteri yalnızca özel hareketlerden ibaret değildir aynı zamanda teknikleri de içerisinde barındırmaktadır. Taekwondo müsabakalarında yarışmaya katılacak olan sporcular önceden belirlenmiş standartlarda olan el ve ayak koruyucuları, kuki kask ve yelek gibi koruyucu kıyafetler giyerek müsabakaya katılmaktadırlar. Taekwondo da saygı ve nezaket ifadesi biçiminde seyirciler, rakip ve hakemler selamlanarak müsabakaya başlanmaktadır. Müsabakalar bir dakika aralıklar olacak şekilde ikişer dakikadan üç raunt şeklinde yapılmaktadır. Müsabaka tamamlandıktan ve sonuca ulaşıldıktan sonra da yine selamlama ile bitirilmektedir (Yalçınkaya, 1986). Tüm spor branşlarında olduğu gibi taekwondoda da çeşitli kurallar bulunmaktadır. Kuralların konulmasında ki amaç; rakiplerin birbirine avantaj elde etmemesi ve sakatlıkların olmamasını sağlamaktır. Taekwondoda puan alma; yüz bölgesine yapılan ayak vuruşları ve ellerle, ayaklarla koruyucu yelek üstüne yapılan güçlü ve sarsıcı vuruşlarla mümkün olmaktadır. Taekwondo müsabakalarında el tekniklerinin kullanım oranı % 30, ayak tekniklerini kullanım oranı ise % 70 biçiminde olmaktadır (Hyo, 1992).

2.2. Taekwondo Hakemliği

Hakemin genel anlamı; bireylerin aralarındaki anlaşmazlığın çözümlü için başvuru olan veya kendisine seçme görevi verilen yargı sahibi, bilirkişi olarak belirtilmektedir. İki rakip arasında gerçekleşen bir oyunu ya da müsabakayı idare etmek veya yönetmek için, iki tarafında haklarını gözeterek ve tarafsızlığa bağlı kalarak, en iyi biçimde yönetmeyi hedefleyen oyunun ya da müsabakanın kurallarını uygulamak üzere müsabaka alanında bulunan bireye hakem, bu bireyin müsabaka alanında yaptığı işe hakemlik denilmektedir. Başka bir ifade ile hakemin uyguladığı yöntemler ve verdiği kararlar ile yaptığı işe hakemlik denilmektedir. Hakemlik Taekwondo özelinde değerlendirildiğinde, bilişsel ve psiko-sosyal tarafları bulunan uygulama esasına dayanan fiziksel bir aktivite olarak tanımlanmaktadır. Taekwondo sporunda hakemin yetkileri, müsabaka alanına girdiğinde başlamaktadır ve oyunun tüm süreçlerinden bitimine kadar devam etmektedir (Ce,1994). Taekwondo hakemlerinin; müsabakayı taekwondonun ruhuna uygun ve adil yönetmek, tüm taraflara saygı duymak ve bu duyulan saygıyı davranışlarla göstermek, müsabakanın akışını olası en az müdahaleyle kontrol etme ve hakemliğe uygun profesyonel davranışlar sergilemek misyonlarını oluşturmaktadır (Baltaş, 2008). Hakem, yalnızca müsabakayı yöneten bir birey değil, aynı zamanda çeşitli güçlü tarafları bulunan bir bireydir. Siyasetçilerden sanatçılara, yöneticilerden ekonomi patronlarına kadar ve ayrıca oldukça büyük kitleler müsabaka neticelerine büyük ilgi göstermekte ve konu ile ilgili televizyonlara, gazeteler ve sosyal medya araçlarına demeçler vermektedirler. Tüm bunların hedefi, hakemleri etkileyebilmektir. Kimi zaman etkileme durumu hakemlere bazı imkânlar sunulmasına ve hediyeler verilmesine kadar ulaşabilmektedir. Bazen de hakemler ahlaki ve siyasi yönlerden baskı altına alınmaya çalışılmakta ve tehdit edilmektedirler. Tehditler bazen basın kanalı ile de gerçekleştirilmektedir. Hakemlerin hayatlarından kaygı duymalarına sebep olabilecek boyutlara uzanan durumlarda yaşanmaktadır. Televizyon kanallarında yayınlanan programlarda hakemler yorumcuların elinde suçlu olarak sergilenmekte adeta idam sehпасına yatırılmaktadır. Tüm bunlara rağmen hakemler oldukça savunmasız ve yalnız kalmaktadırlar. Medya da hakemler konusunda yanlı ya da tek taraflı haberler fazlasıyla bulunmaktadır. Adeta bireylerin öfkeleri hakemler üzerinden dindirilmektedir. Belki hedefine kurşun atıyor ama isabet edip etmediği belli değil. Savunmasız hakemlere sahip çıkmak insanlık borcudur.

Hakemlerin hataları nedeniyle yanlışlıklar olabilmektedir fakat hata iyi niyetten kaynaklanıyor olabilir. Ya da kasıtlı olarak hata yapılmıştır. Önemli olan müsabaka da hakem tarafından yapılan kasıtlı hataların önlenmesidir. Sıradan, art niyetsiz ve basit hakem hataları büyütülmemeli ve anlayışla karşılanmalıdır. Fakat bu durumun tekrarlanmaması için de önlemler alınmalıdır (Balcıoğlu, 2005).

2.2.1. Taekwondo Hakeminin Özellikleri

Bir bireyin Taekwondo hakemi olabilmesi ya da yapabilmesi için gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Bunlar; fiziksel, bireysel, hakemlikle ve sporla ilgili profesyonel alanlarla ilgilidir. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu bu özelliklerin neler olduğu belirtilmektedir.

Bireysel Özellikler

Taekwondo hakemlerinin bireysel özelliklerinde taşıması gereken çeşitli nitelikler aşağıda verilmektedir.

- Oldukça iyi algılama ve seviyesine sahip olmalı,
- Dürüst, adil ve cesur bir karakter yapısına sahip olmalı,
- Hangi ortamda olursa olsun oraya uygun davranabilen ve olgun,
- Liderlik vasıflarına sahip ve otorite sahibi,
- Sosyal ilişkilerde ve iletişim sırasında kendini kabullendirebilen,
- Müsabaka alanında ve dışında güven duygusunu oluşturabilen, objektif,
- Sezgileri kuvvetli ve özgüveni yüksek,
- Hatalarından ders almayı ve hakkında yapılan yorumlardan etkilenmemeyi başarabilen,
- Problem çözme yeteneği yüksek ve pratik zekâya sahip,
- Sakin, sabırlı ve soğukkanlı kişilik yapısına sahip,
- Yaşadığı hayatla örnek olabilecek ve sosyal tarafları gelişmiş,
- Ekip çalışmasına yatkın ve başarı hedefleyen bireyler olmalıdırlar.

Fiziksel Özellikler

Taekwondo hakemlerinin fiziksel özelliklerinde taşıması gereken çeşitli nitelikler aşağıda verilmektedir.

- Gerek ruhsal gerekse fiziksel olarak sağlıklı olmalı,
- Kondisyonunu ve fiziksel kapasitesinin geliştirmek üzere düzenli ve disiplinli antrenman yapmalı,
- Tüm sağlık kontrollerini düzenli yaptırmalı,
- Uyuşturucu, sigara gibi sağlığa ve fiziksel özelliklerine zararlı olan kötü alışkanlıkları olmamalıdır.

Sporla İlgili Özellikler

- Taekwondo oyununu ve kuralları hakkında bilgi sahibi olmalı,
- Üst düzey Taekwondo bilgisine ve kültürüne sahip olmalı,
- Müsabaka esnasında sporcuların psikolojik durumları hakkında bilgi sahibi olmalı,
- Üst düzey sporcuların korunmasına kurallar çerçevesinde özen göstermelidir.

Hakemle İlgili Özellikler

- Yaptığı işi sevmesi, kuralları iyi bilmesi ve doğru uygulaması,
- Mesleğin toplumdaki saygınlığını tehlikeye düşürecek hareketlerden kaçınması gerektiği,
- Yabancı dili iyi öğrenmeli, yabancı kaynaklardan yararlanmalı, bilgisini artırarak kendini yenilemesi gerektiği,
- Seyahat etmeyi sevmesi,
- Saygı çerçevesinde otorite kurabilmesi,
- İnsanları memnun etmenin zor olduğu, tarafsız olunması ve en önemlisi vicdani sorumluluk gerektirdiğinin bilincinde olması,
- Yurt içinde farklı insanları ve farklı kültürleri tanıma olanağı sağlaması,

- Taekwondo'nun gerektirdiği takdir hakkını adil davranmalıdır.

Bu özellikler hakemin başarılı olması için gerekli özelliklerdir. Ancak hakemin de insan olduğu, bu özelliklerin tümünü taşıyamayabileceği, müsabakalarda yapılan hataların art niyetli olarak yapılmadığı unutulmamalıdır. Kısaca hakemler ve hakemlik kurumu korunmalı ve yıpratılmayarak her yönden geliştirilmelidir.

2.2.2. Taekwondo Hakemlik Şartları, Kademe ve Dereceleri

Taekwondo Hakemlik Şartları;

Madde 22- Hakem eğitim kurslarına katılabilmek için aşağıdaki şartlar aranır.

1. T.C. Vatandaşı olmak,
2. En az lise veya dengi okul mezunu olmak,(Milli sporcularda tahsil şartı aranmaz.)
3. Erkek ve bayanlarda 20 yaşından küçük olmamak,
4. Daha önce Taekwondo ya da başka bir spor dalında hakem, sporcu veya başka bir görevde iken bir defada 6 ay veya daha fazla süreli hak mahrumiyeti veya yarışmalardan men cezası almamış olmak.
5. Ağır hapis, 6 ay veya daha fazla hapis ve yüz kızartıcı bir fiilden dolayı affa uğramış olsa dahi ceza almamış olmak,
6. Hakemlik yapmasını engelleyici herhangi bir sağlık sorununun olmadığını belgelemek
7. Taekwondo branşında en az 1. Gıp (Kırmızı-Siyah) Kuşak derecesine sahip olmak. Ortopedik sakatlığı bulunan hakem adayları yalnız yazılı ve sözlü sınava alınırlar.

Taekwondo Hakeminin Görevleri

Taekwondo Federasyonu'na kayıtlı en az milli hakem belgesine sahip olanlar orta hakem, en az bölge hakem belgesine sahip olanlar da yan hakem olabilirler. Ancak MHK gerek görürse aday hakemlere de görev verebilir.

1.İlgili müsabaka alanı üzerinde genel kontrol ve nezaret.

2.Kararların teyidi.

3.Orta ve yan hakemlerin performanslarının değerlendirilmesi.

4.Gerekirse Merkez Hakem Komitesi'ne rapor vermek

5.Gözlemci Hakem: Yarışmalar esnasında tüm hakemlerin performansını değerlendirir. Noksanlıklarını rapor eder. Yarışmaya hiç müdahalede bulunmaz. Tribünden gözlem yapabileceği gibi dışarıdan da gözlem yapabilir. Hakem sonuç kağıtlarını maç bittikten sonra değerlendirebilir. En sonunda MHK' ya yazılı ve şifai rapor sunar... Gözlemci hakemler yalnızca uluslararası hakemlerden MHK tarafından görevlendirilebilirler.

Puan Kayıt Hakemi (Bilgisayar Hakemi) Kayıt edici; müsabakanın süresini ayarlar, tehir sürelerini uygular, verilen puanları veya KYONGO ve GAM-JEOM' ları skorborda yansıtır. Elektronik kayıt sisteminde de skorbordu kontrol altında tutacak ve orta hakemin komutalarını dinleyecektir.

Hakemlik Mesleğinin Olumsuz/ Olumlu Yönleri

Hakemlik, bazı kişiler tarafından çok kolay olduğu düşünölmektedir. Ancak hakemlik gerçekte zor bir iştir.

- İnsanları memnun etmek zordur,
- Vicdani sorumluluk gerektirir,
- Tarafsız olmayı gerektirir,
- Profesyonel bir iş değildir,
- Fiziksel ve zihinsel güç gerektirir,
- Çok sabır ve çabuk sinirlenmeyen bir yapı gerektirir,
- Yoruma açıktır,
- Baskı altındadır,
- Doğrulardan çok yanlışları gündeme gelir,
- Herkes kazanmak ister,
- Deneyim kazanmak zaman alır,

- Anlık karar almayı gerektirir,
- Taraftarı yoktur, binlerce kişinin önünde tek başınadır,
- Yıllarınızı verdiğiniz halde bir anda vazgeçmek zorunda kalabilirsiniz.

Hakemliğin zor yanları olduğu kadar, zevkli yanları da vardır (Baltaş,2008).

- Adalet dağıtma sorumluluğu verir,
- Farklı kültürleri tanıma olanağı sağlar,
- Saygınlık kazandırır,
- Taekwondo ailesinin üyesi olma fırsatı verir,
- Ekip ruhunu geliştirir,
- Maddi katkı ve seyahat etme olanağı sağlar.

2.3. Mobbing (Yıldırma)

İşyerlerinde sıklıkla karşılaşılan bazen alenen yapılan bazen de gizli yapılan birçok çatışma türü vardır. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde çok sık rastlanan yeni bir çatışma türü ortaya çıkmıştır. Bu türün hedefi, bireyi bezdirerek işyerinden kaçırmadır. Bu şekilde bireye psikolojik baskı yaparak onu yok etme olayına “mobbing” denir. Tınaz’a (2008) göre, son zamanlarda çalışma ve yönetim psikolojisi alanlarında araştırmalar gerçekleştiren bilim insanları, çalışılan örgütle ilintili psikolojik bir problemin sebep olduğu yeni bir örgütten uzaklaşma olgusu bulmuşlardır. Söz konusu bu olgunun ismi mobbingdir. En başlarda örgütün içinde bulunan rekabetten kaynaklı oluşan psikolojik baskı olarak ortaya çıktığı sanılan, fakat varlığının ve boyutunun öneminin önceden fark edilmeyen, daha çok örgütten istifa ederek uzaklaşan çalışanlarda sıkça görülen olgu mobbing olgusudur. Mobbing davranışı, bireyin zararlı ve saygısız davranışa hedef seçilmesi ile başlayan olumsuz bir süreçtir. Mobbinge maruz kalan çalışan bu durumu en başlarda birinin ya da bir kaçının uyguladığı psikolojik şiddet olarak görmesi sonrasında ise öncelikle kendine sonrasında da çevresinde bulunanlara karşı yabancılaşması ile başlamaktadır. Mobbinge maruz kalmaya devam eden çalışanda bir süre sonra bıkkınlık, örgüte karşı

kayıtsızlık, isteksizlik, yılgınlık, motivasyon ve performans düşüklüğü ile devam eder ve istifa ile sonuçlanmaktadır (Tınaz, 2008). Leymann' dan önce bu kavram çalışma yaşamında kimse tarafında kullanılmamıştır. Bu yüzden Leymann' ın görüşleri ve araştırmaları, mobbing ile ilgili çalışmalarda temel oluşturmaktadır. Günümüzde pek çok gelişmiş ülkede mobbing ile ilgili araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır. Leymann, mobbingi aynı zamanda psikolojik terör olarak da ifade etmektedir. Çalışma ortamında sistemli bir biçimde bir veya daha fazla çalışan tarafından (genelde en fazla dört çalışan) daha ziyade bir çalışana yönelik etik dışı ve düşmanlık içeren davranışların sergilenmesine mobbing denilmektedir. Çalışan, mobbing davranışlarına bağlı olmak kaydıyla savunmasız ve çaresiz kalmaktadır. Bu davranışlar, uzun bir süre ve çok sık tekrarlanan bir temelde gerçekleşmektedir. Uzun bir süreden kasıt, en az altı aydır. Çok siktan kasıt ise en az haftada bir tekrarlanmasıdır. Kavram olarak mobbing Batı yazın alanına yeni girmiş olan bir kavramdır. Bu sebeple Türkçe' ye çevirisi tam olarak karşılık bulamamaktadır. Türkçe yazın alan değerlendirildiğinde mobbing kavramı ile ilgili bir kavram problemi görülmektedir. Bu sorunu çözmek için de oldukça az çalışmaya rastlanmıştır. Bu yüzden birçok mobbing tanımı ile karşılaşmak mümkündür. Bu nedenle bu bölümde birçok mobbing tanımına yer verilmektedir. Mobbing' in çeviri anlamı birçok kavrama karşılık gelmektedir. Mobbing isim olarak, kalabalık, izdiham, ayaktakımı, avam, argoda sokak çetesi anlamlarına gelmektedir. Fiil olarak da grup halinde saldırmak anlamına gelmektedir (redhouse elektronik sözlük). Grup ise; değersiz, aşağı görülen, küçümsenen topluluk, derinti, sürü anlamına gelmektedir. Bunlardan yola çıkarak mobbing için, "sürü halinde saldırma" denilebilir. Mobbing üzerine yapılmış çalışmalarda, "işyerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde manevi taciz", "duygusal şiddet", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı" sözcükleri kullanılmaktadır. Bu kavramların hepsi kullanılabilir. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi mobbing kavramının kesin bir tanımını yapabilmek mümkün değildir. Ancak mobbing olgusunun değişmez özelliklerinden yararlanılarak kavramsallaştırılabilir. Bu özelliklerinden en temeli ve en önemlisi mobbing olayının işyerinde gerçekleşmesidir. Bundan dolayı eylemin, kesinlikle işyerinde geçtiği belirtilmelidir. Diğer dillerde olabileceği gibi Türkçede de tek bir kelimeyle bu kavramı anlatmak

güçtür. Yukarıda sıralanan sözcük grupları halinde olan anlatım biçimi daha uygundur. Aktif saldırgan sürekli yıldırma eğiliminde olduğundan ve bunu göstererek yaptığından çalışan kendisine savunma kalkını oluşturabilir. Pasif saldırganda ne yapacağı belli olmadığından onlardan korunmak daha zordur. Üstün Dökmen konu ile ilgili genel bir tanım yapmıştır. Dökmen'e göre mobbing; “ Bir işyerinde, bir apartmanda veya bir mahallede birlikte yaşayan bir grup insan, çok küçük bazı farklılıklardan ötürü (bu farklılıklar ille de olumsuz özellikler olmak zorunda değildir) içlerinden birisini, bilinçli/kasıtlı olmaksızın kurban olarak seçerler ve giderek artan bir tempoda onu beceriksiz, geçimsiz olarak algılamaya başlayıp itici davranışlarıyla bu kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirirler, kişiyi psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedelerler.” diye ifade eder. (Dökmen, 2005).

Mobbing kavramına ilişkin geniş bir tanımlama yapan Clark'a göre mobbing “ Bir dizi olumsuz filli içermektedir, haksız ve sürekli eleştiri, hata ve açık bulmak, tecrit ederek sindirmeye çalışmak, köşeye itmek, alay etmek, çekememezliğin ve kıskançlığın sonucu olarak tehdit etmek, aşırı yük altına sokmak, ikiyüzlü davranmak, iftira etmek, ruhsal tacizde bulunmak, ayağını kaydırmak vs.” şeklinde yapmıştır (Clark, 2002).

2.3.1. İşyerinde Mobbing'in Etkileri

Çobanoğlu (2005) iş yerlerinde yaşanan psikolojik taciz nedeniyle oluşan etkileri dört ana grupta toplamıştır. Bunlar:

1. Birey üzerindeki etkiler
2. Aileler üzerindeki etkiler
3. Kurumlar üzerindeki etkiler
4. Toplum üzerindeki etkiler.

2.3.1.1. Birey Üzerindeki Etkiler

Yüksek sıklıkta ve uzun dönemli olarak sergilenen düşmanca davranışlar nedeniyle kişiler üzerinde büyük psikolojik ve sosyal acılar meydana gelmektedir (Leymann, 1996). Ayrıca, bazı somatik belirtiler, endişe ve depresyon gibi ciddi sağlık sorunlarına da yol açmaktadır. Bunlara ilaveten yüksek kan basıncı, sindirim sistemi bozuklukları, stres kaynaklı baş ağrıları ve bağışıklık sisteminde zayıflamalar (Yamada, 2000), kemik ve eklem yerlerinde ağrılar, uyku sorunları, konsantrasyon güçlüğü, taşikardi, sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri, iştah değişiklikleri, işe başlamada isteksizlik ve intihar riskinin artması gibi etkiler de görülmektedir (Pompili vd., 2008).

Bazı mağdurlar işyerindeki mobbingden gördükleri zarar sonucu çalışamaz hale gelirler. Bu kişiler için yoğun ve özel rehabilitasyon terapileri uygulanması gerekir (Daniel, 2009). Ergenekon (2006) Avusturya'da 2004-2006 yılları arasında 368 hastane çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada işyerinde mobbing mağdurlarında diğer çalışanlara göre daha fazla endişe, depresyon, öfke ve psikosomatik şikayetler tespit etmiştir. İşyerinde yaşanan psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde sadece sağlık sorunlarına yol açtığı söylenemez. İşlerini kaybetme ve bunun sonucunda maddi kayıplar da söz konusu olabilmektedir. Namie ve Namie (2000) yaptıkları ankette mağdurlara işyerinde psikolojik tacizden önceki ve psikolojik tacizden sonraki gelirlerindeki değişim sorulmuş ve bunların %51'i kaybettikleri birçok değer ile birlikte gelirlerini de kaybettiklerini söylemişlerdir. Bununla birlikte ankete katılanların %82'sinin de işlerini kaybettiklerini tespit etmişlerdir.

2.3.1.2. Aileler Üzerindeki Etkiler

Davenport vd. (2005)'a göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları normal zamanlarda olduklarından daha farklı davranışlar sergilerler. Utanç, acı ve hatta suçluluk hissi duymaktadırlar. Bu duyguların etkisiyle depresyona girip kendilerini soyutlarlar. Bazı işyerinde psikolojik taciz mağdurları acılarını yenemez ve içinde buldukları karmaşık durumu kendi başlarına anlayamazlar. Güvensiz ve akılları karışmış bir haldedirler. İşyerinde mobbing mağdurlarında görülen ve ailelerini de etkileyen davranış değişikliklerine Davenport vd., (2005) şu örnekleri vermektedirler;

- İş ile ilgili olayları tekrar tekrar anlatması veya işyeri arkadaşlarının

davranışlarını kafasına takıp durması

- Sessizleşmesi veya her zamankinden daha az konuşması
- Aşırı olumsuz olması
- Korku ve endişe içinde olması
- Ağlama nöbetleri geçirmesi
- Bitkinleşmesi
- Fiziksel hareketlerde süreklilik olması
- Konuşma ve hareketlerinde yavaşlaması
- Aşırı veya hiç egzersiz yapmaması
- Yemek alışkanlıklarının değişmesi, çok fazla ya da az yemesi
- Sigara kullanımında artış olması
- Uyku düzeninin bozulması

Bazı mağdurlarla sağlıklı bir iletişim kurulamaz. Kendilerini izole ettikleri için ailelerini zorlarlar. Bazı mağdurlar ise kimden yardım alacaklarını, kime güveneceklerini bilemedikleri için kuşkucu bir tavır sergilerler. Bu durumları onu sevenlerin kafalarını daha fazla karıştırır ve yanlış iletişim şekilleri geliştirilmesine yol açar. Bunun neticesinde de evde mağdur ve ailesi arasında her geçen gün şiddetlenen çatışmalar çıkar (Davenport vd., 2005) ve aileler üzerinde katlanılması zor baskılar oluşur (Çobanoğlu, 2005).

2.3.1.3. Kuruluşlar Üzerindeki Etkiler

Güvensizlik, düşük moral ve hastalıklı bir kurum kültürü, mal ve hizmet üretip satma yeteneği üzerinde büyük, olumsuz bir etki yaratmaktadır (Davenport vd., 2005). Bununla da kalmayarak ülke ekonomisine büyük oranda zarar verir. Mobbingin kuruma verdiği zararları şöyle özetlemek mümkündür;

- Çalışanlar arasında şikâyetler artar.
- Moral bozukluğu işletmenin her yerine yayılır. Çalışanlarda motivasyon ve

çalışma azmi kaybolur.

- Çalışanlarda iş tatmini kalmadığı gibi inisiyatif kullanamaz hale gelirler. İş ile ilgili beklentilerdir.
- Yetişmiş eleman kaybıyla birlikte kurumdaki bilgi ve tecrübe birikimi kaybolur.
- İşyerinde mobbingin etkisiyle kurum imajı zarar görür.
- İmajın zedelenmesi nedeniyle yetenekli kişilerin kuruma kazandırılması güçleşir.
- Birçok yeni elemanın eğitilmesi gerekir.
- Tüm bunlar kurumun zarar hanesine zaman ve para kaybı olarak yazılır.

Ancak, çoğu kurum için işyerinde mobbing, kurum etkinliğini zayıflatacak ve büyümelerini engelleyecek kronik sorunlar doğurabilmekte hatta kurumun sonunu hazırlamaktadır (Davenport vd., 2005). Nitekim, Çobanoğlu'nun (2005) www.cesil.com internet sitesinde yayınlanan bir araştırmadan aktardığına göre bir kurumda mobbinge maruz kalmış iki çalışanın altı ay süresinde çalışma performanslarında %50'lik bir düşüş saptanmış, mağdurlardan birisi sekiz, diğeri on hafta işinden uzak kalmış ve bunun sonucunda da kurumun üretim kapasitesinde %5'lik bir azalma gerçekleşmiştir.

2.3.1.4. Toplum Üzerindeki Etkiler

Araştırmalar stresin psikolojik ve fiziksel hastalıklara neden olduğunu göstermektedir bu da ülke için büyük finansal maliyetler doğurmaktadır (Gholipour vd., 2011: 235). Bu giderlerin büyüklüğüne birkaç örnek vermek gerekirse, ABD'de, 1994 yılında stres kaynaklı psikolojik sorunlar nedeniyle ilaç kullanımının maliyeti yaklaşık 950 milyar dolar olup bu rakam gayri safi yurt içi hasılanın %13,7'sine karşılık gelmektedir (Duffy ve Sperry, 2007). İşyerinde mobbingin Avustralya'da 1000 çalışanlı bir işletmeye yıllık olarak maliyeti ise 0,6 ile 3,6 milyon \$ arasında değişmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2010). Ayrıca vergi kayıplarındaki artış, sosyal yardım kuruluşlarına başvuru seviyesinin yükselmesi, psikolojik sağlık sorunu olan kişilerin

sayısının artması ve malulen emeklilik isteklerinin çoğalması da toplumu önemli ölçüde etkiler (Çobanoğlu, 2005). Sağlık masrafları ile mağdurun tekrar işe kazandırılması için gereken uzun dönemli rehabilitasyon maliyeti, işyerinde mobbing nedeniyle işini kaybeden mağduru tekrar iş sahibi yapmak için gereken yeniden eğitim maliyeti, işyerindeki mobbing neticesinde çalışma yeteneği bozulmuş kişilerden kaynaklanan sakatlık ve maluliyet maliyeti işyerinde mobbingin topluma ödeteceği maliyetlere birer örnektir (Chappel ve Di Martino, 2006).

2.4. Mobbing Süreci

Belirli bir zaman dilimi içinde gerçekleşir ve fiziksel saldırılar içermez. Aynı zamanda belirli aşamalardan geçen, bir taslağa uygun şekilde zamanla ilerleyen ve belli bir amaca yönelik sürekli yapılan işlemler ve eylemler dizisidir. Mobbing kavramının iş dünyasındaki varlığını tespit ederek derinlemesine inceleyen, bu kavramı tüm dünyaya duyuran, konu ile ilgili birçok çalışmaya imza atarak birçoğuna da kaynaklık eden Leymann'ın mobbing süreci aşamalarının tüm kaynaklarda yer almasından ötürü tezde de bu konuya yer verilmiştir. Bir süreç halinde ortaya çıkan mobbing eylemler dizisi mağduru psikolojik açıdan olumsuz etkileyerek, zorbanın amacına ulaşmasını kolaylaştırır.

Leymann ise bu mobbing sürecinde 5 aşama belirlemiştir.

Birinci Aşama: Bu aşama kritik olay olarak tanımlanan, çatışma ve anlaşmazlıkla karakterizedir. Bu aşamada süreç henüz mobbing halini almamıştır, fakat alması yüksek ihtimaldir.

İkinci Aşama: Saldırgan eylemler ve psikolojik baskıların düzenli hale geldiği aşamadır. Mağdur çalışma ortamından izole edilerek mobbing harekete geçirilir.

Üçüncü Aşama: Daha önceki aşamalarda hiç yer almayan ya da dolaylı olarak konuya dâhil olan yönetim bu aşamada devreye girer. Fakat durumu yanlış yargılayarak olumsuz yönde bu döngüye katılarak, zorbanın tarafında yer alır ve bu durum çözümü daha da zorlaştırır.

Dördüncü Aşama: En önemli aşamalardan biridir. Çünkü mağdur psikolojik sorunları olan, akıl hastası gibi yanlış tanımlamalarla damgalanmaktadır ve mağdur bu konuda

profesyonel destek almaya başlar. Hastalık izinlerinin verilmesi ve ilaç kullanımlarına başlanması ile bu aşama devam eder.

Beşinci Aşama: Mobbingin bu son aşamasında ise, çözüme kavuşturulmayan sorunların varlığı ya da önlenme çabası gösterilmeyen durumlar karşısında mağdurda duygusal gerilimler baş gösterir ve bu da birçok psikosomatik hastalıkların habercisidir. Bütün bunların sonucunda da mağdurun işine son verilir. İşyerinden uzaklaştırılan mağdurda ise Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) gelişebilmektedir.

TSSB tedavisi almak isteyen mağdurlar ise kendilerini sürekli olarak bir tehdit altında hissedebilmektedir. Etkin bir destek almadıkları takdirde ise yeniden daha güçlü bir travmaya maruz kalabilmektedir. Söz konusu bireyler, kendilerini bu şekilde hem sürekli stres yaratan hem de sürekli travmaya neden olan bir durum içinde bulmaktadırlar. Birkaç gün veya hafta sonra hafiflemesi mümkün olan kısa, akut bir TSSB yaşamak yerine onların sürekli tazelenmektedir. Bireyin, özgüvenini ve psikolojik sağlığını sürekli daha fazla baltalayan hak ihlalleri yaşandığı sürece ilave yeni travmalar ve yeni anksiyete kaynakları aralıksız olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bireyler için yönetilmesi güç olan bu sosyal durum, yalnızca ağır psikolojik travmayla kalmayıp bireyin sosyoekonomik varlığını da ciddi bir biçimde tehdit eden ve varlığı fazlasıyla uzun süren bir stres koşulunu da oluşturmaktadır. Mobbing mağdurlarının büyük çoğunluğu sosyal iletişim ağlarından kopma, erken yaşta kalıcı psikolojik zararlar görerek emekliye ayrılma gibi tehditler altında bulunmaktadır.

2.5. Mobbingin Nedenleri

Mobbing davranışları işyerlerinde rastlantısal olarak ortaya çıkmamaktadır. Bu davranışlar örgüt kültürü, iletişim zayıflığı, dışarıdan etkilenme, yönetim biçimi, işe bağlı stres, kişisel özellikler, korku gibi bireysel, örgütsel ve yönetsel faktörlere bağlıdır (Davenport vd. 2003).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarına yön veren inanç ve değerlerdir. Bu inanç ve değerler ise o örgüt tarafından belirlenmiş olan bir takım davranış kalıpları ile hareket edilmesini gerekli kılmaktadır. Örgüt kültürünün güçlü olması, örgütteki bireylerin örgüt amaçları doğrultusunda daha verimli ve

sağlıklı şekilde çalışabilmesini sağlarken, zayıf bir örgüt kültürü olan işyerlerinde sorunların büyüyerek çoğalması ve psikolojik tacizlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Kurum İçi İletişimin Zayıf Olması: İletişim, duygu, düşüncelerin akla gelebilecek her türlü yollara başkalarına aktarılmasıdır (Davenport vd. 2003). Bu süreç sağlıklı bir şekilde işlemediğinde çeşitli anlaşmazlıklara neden olarak bir takım sorunları da beraberinde getirecektir. Etkili iletişim sayesinde örgüt içerisinde güven ortamı sağlar ve örgüt içi ilişkileri sağlamlaştırır.

Dışardan Etkilenme: Çalışanlar kimi zaman diğer örgütlerden ve üçüncü kişilerden etkilenebilirler. Çalıştıkları yerle diğer işyerlerini kıyaslayan örgüt üyeleri, işyerleri arasındaki hak, fırsat ve olanaklar konusunda uyumsuzlukları görebilir ve böylece örgüt içi çatışmalara neden olabilir. Bu çatışmalara engel olunamadığında ise sorunlar büyür ve psikolojik taciz önemli bir sorun haline gelebilir.

Yönetim Biçimi: Bir kuruluşun hedeflerini, çalışma usullerini, organizasyon yapısını, istihdam politikasını, iç iletişimini, çalışanların birbirleri ile ilişkilerini belirli kurallar ile önceden belirlemek zorundadır. Ulaşılabilir bir hedefleri olmayan, rasyonel kurallarla yönetilmeyen ve amatörce idare edilen kuruluşlarda, katı disiplin tek idari yöntem olarak ortaya çıkabilmektedir. Görev ve yetkilerin açıkça tarif edilmediği, kişisel, keyfi ve çok sık değişen idari uygulamaların, yönetim biçimi olarak tercih edildiği kuruluşlarda, psikolojik saldırıların başlatılmasına uygun zemin hazırlamış olur. Güçlü olanlar, güçsüz olanları ezmeye çalışırlar veya tehlike olarak gördükleri başarılı çalışanlara karşı psikolojik savaş başlatabilirler.

Korku: Örgütlerde güvensizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan korku, genellikle etkin ve sağlıklı bir iletişimin yoksunluğundan kaynaklanır. Örgüt üyelerinin fikri alınmadan uygulanmaya konulan çeşitli kararlar, kişinin benliğine, güvenliğine ve kariyer beklentilerine yönelik acımasız birer saldırıdır. Korkuyla yoğrulmuş bir örgütte, çalışanlar, anlaşılabilir nedenler ile iş alanında iyi sonuçlar elde etmekten çok, kendi güvenliğini sağlamakla meşgul olur. Dolayısıyla da örgütteki güven ortamı üzerinde yıkıcı etkiler bırakır. Bu durum örgütlerde yaygınlaştığı zaman, daha farklı, geniş çaplı ve çözümlenmesi zor durumlarla karşı karşıya kalınabilir(Baysal ve Tekarslan, 1996).

2.6. Mobbingin Etkileri ve Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında mobbingin etkileri ve sonuçları bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak değerlendirilmiştir.

2.6.1. Mobbingin Bireysel Etkileri ve Sonuçları

Mobbing mağdurları kendilerini baskı altında ve psikolojik olarak tükenmiş, umutsuz, çaresiz hissederler. Özgüvenlerini yitirir ve kendilerine olan saygılarını bile kaybedebilirler. Bu durumun tek nedeninin kendisi olduğunu bile düşünebilir (Koçel, 2007). Mağdur yaşadığı bu durum karşısında ilk aşamada; uykusuzluk, ağlama krizleri, aniden öfkelenme, iştahsızlık, endişe, sessiz kalma ve odaklanamama gibi problemler gözlemlenirken, ikinci aşamasında artık tansiyon yükselmeleri, mide ağrıları gibi fizyolojik belirtilere ek olarak depresyon görülmektedir. Üçüncü aşamada da; şiddetlenen depresyon, panik atak nöbetleri ortaya çıkmaktadır. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı zamanlarda iş kazaları artmakta ve intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir. Bu psikolojik şiddetin sonucunda meydana gelen hastalıklar sadece psikolojik değildir. Uzun zaman içerisinde hipertansiyon, beyin ve kalp damarlarında daralmalar gibi kardiyovasküler hastalıklar görülebilmektedir. Sigara ve alkol tüketiminin aşırı tüketimi ve aşırı kilo alımı bu hastalıkların ortaya çıkmasında diğer faktörlerdendir (Davenport ve ark., 2003). Kişilerin yaşadıkları bu duygu durum bozuklukları karşısında ailesi ve iş arkadaşları da olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu aşama da mağdurun, ona psikolojik açıdan destek olacak ve dinleyecek uzman birilerine ihtiyacı olabilir. Ailesinin ve yakınlarının yanında olduğunu bilmesi, mağduru rahatlatır. Yaşadığı bu sıkıntılı süreç sonucunda kendini tekrar değerli hissetmesi sağlanabilir ve işyerleri için çok önemli bir sorun olan mobbingle mücadele için yargıya başvurusu önerilebilir.

2.6.2. Mobbingin Örgütsel Etkileri ve Sonuçları

Bu durum örgütü ekonomik açıdan sıkıntıya sokabilmektedir. Problemlerin çözümü için uzman desteğe ihtiyaç duyan örgüt için bu da ek bir maliyet gerektirir (Davenport vd. 2003). Bu olumsuzluklar karşısında yöneticiler mobbingin önemli bir stratejik

problem olduğu gerçeğini görmezden gelmemeleri, çalışan güvenliği ve iş ortamında esenlik sağlanabilmesi için acilen tedbir almaları gerekmektedir. Alt ve üst kademe çalışanları ile görüşmeler yapılmalı ve ortak bir örgüt politikası geliştirilmelidir. Riskler belirlenmeli ve rekabet ortamının oluşumu engellenmelidir.

2.6.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri ve Sonuçları

İlk bakışta örgüt yararına gibi görülen bu durumun bir strateji haline getirilmesiyle çalışanlar arasında güvensizliğe neden olarak, işten ayrılmalara sebebiyet verebilir. Bununla birlikte üretimde düşüşler, müşteri kayıpları ve firma saygınlığının kaybedilmesi gibi sonuçları da beraberinde getirebilir. Son yıllarda birçok ülkede işyerinde yaşanan mobbingin engellenmesine yönelik kurumsal ve yasal alanlarda çabalar sarf edildiğine rastlanmaktadır. Fakat sonuçlarının maliyetinin bir hayli yüksek olduğu bu yaygın işyeri terörünün, hala isimlendirilememiş adeta bir savaş şeklinde sürüp gitmesi ve bu noktada gerekli yasal ve kurumsal dayanağın hala yeterli derecede olmaması düşündürmektedir (Özdevecioğlu, 2007).

2.7. Hakemlik ve Mobbing (Yıldırma) İlişkisi

Hakem Psikolojisi

Mobbinge maruz kalan hakemlerin büyük bir kısmının oldukça üst düzey niteliklere sahip, yaratıcı, dürüst, başarı odaklı, güven duygusu gelişmiş, politik olmayan, işine sadık, zeki, iyi niyetli, içinde bulunduğu örgüte bağlı, yumuşak başlı, içsel anlamda kendilerine olan saygıları ve yetkinlikleri yüksek, sosyal yaşamlarında içlerine kapanmaya meyilli olan bireyler oldukları belirtilmektedir (Ergenekon, 2006). Mobbinge maruz kalan hakemlerin deneyimsiz, sosyal alanlarda çekinik ve endişeli, mahcup, özür dilemeye hazır, iyi niyetli ve dürüst davranışlar sergilemeleri mobbing davranışını sergileyen bireyleri harekete geçirdiği ve cesaretlendirdiği ifade edilmektedir (Davenport ve diğ., 2003). Einarsen ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, mobbinge maruz kalan kişilerin özgüvenlerinin eksikliği ve utangaç olmaları nedeniyle mobbinge maruz kaldıklarını

düşünmektedirler. Mobbinge maruz kalan kişinin kendine olan güveni sarsıldığında, dikkatini daha çok başarılı olmaya, kendini ispat edebilmek için daha çok çalışmaya verir. Her işi ona verirler, iş tanımında olmayan işlerle masasını doldururlar, imkânsız sürelerde bitirmesini emredip, yapamadığı zaman kızarlar, dalga geçerler. Mobbing mağduru kendi yapması gereken işleri de yetiştiremeyince, bu sefer performans değerlendirmede puanları düşer, bu da özgüvenini iyice yitirmesine neden olan yeni bir kısır döngü doğurur. Örgüt buna göz yumduğu, kimi zaman kışkırttığı için, mobbing mağduru kendisini büyük baskı altında çaresiz görür (Einarsen ve diğ., 2003). Mobbinge maruz kalan hakemlerin genel tiplerini şöyle sıralayabiliriz (Arslanoğlu,2007):

Dalgın: Bu kişi etrafında olup bitenin farkında değildir. Yeni durumlarla ilgili bir değerlendirme yapmak, yorumda bulunmaktan uzaktır.

Neşeli: Bu kişi arkadaşlarını eğlendirir, güldürür. Daima neşelidir. Bu nedenle grubun maskarası olma riskiyle karşı karşıyadır.

Gerçek dost: Herkesle iyi geçinir, kimseyle bir alıp vermediği yoktur. Özel günlerin kutlanmasına, herkesi bir araya toplamaya önem verir. Herkese içtenlikle yaklaşır. Alçakgönüllü ve yardımseverdir. Onun bu derece sosyal ve popüler olması, diğerlerinin kıskanmasına yol açar.

Günah keçisi: Grup içindeki her türlü hata bu kişinin üzerine atılır. Her türlü olumsuzluğun, aksiliğin nedeni onda aranır. Tüm eleştirilerin değişmez hedefi olur.

Bağımlı ve edilgen: Başkalarının desteklenme ve onaylanma ihtiyacı duyarlar. Çok hassas ve duygusal bir bireydir. Kimseyi gücendirmemek için hep evet derler. Başkalarına şirin görünmek için beklentisi düşük işleri dahi kabul ederler.

Korkak: Daima endişe ve sıkıntı içindedir. Gerçeği tam olarak algılamakta güçlük çeker. Her şeyden ve herkesten korkar.

Alıngan: Böyle bir kişi yaptığı her işin beğenilmesini ister. En ufak bir eleştiri dahi olsa, bir kenara çekilir. Bu nedenle bu kişilere söz söylenirken çok dikkat edilmelidir. Aşırı hassas olurlar.

Kendini beğenmiş: Kendini herkesten üstün görme eğilimi vardır. Çok önemli bir kişi olduğuna inanır. Çoğu kez, kendisinin bu kadar önemli ve değerli olmadığını

göstermek isteyen iş arkadaşlarının psikolojik tacizine uğrar.

Paranoyak: Bu tip kişilik herkesi düşmanı olarak algılar. Uzun süreli olarak çalıştığı kurumda dahi kimseye güvenmez. Ona göre hem çalıştığı kurum, hem de iş arkadaşları kendisine zarar vermek istiyordur, çevresinin tehlikeli olduğunu düşünür.

Tutsak: Bu tip mağdur, olan bitenin farkına varmış olsa dahi, durumdan kendini kurtaramaz. Olayların akışına kapılıp gider. Yeni bir iş aramaktan aciz bir durumdadır.

Kendine güvenen: Bu kişi bilgi ve becerisine, yeteneklerine çok inanır. Bu nedenle pek çok iş arkadaşının kendisini kıskanmasına neden olur.

Acı çeken: Bu kişi sürekli bir mutsuzluk ve memnuniyetsizlik halindedir. Bir süre sonra hiç kimse onun yanında yer almak, onu dinlemek istemez. Sonuçta tam bir mobbing hedefi haline gelir.

Dürüst iş arkadaşı: Çok dürüst bir kişiliği olan bu bireyi, herkes iş arkadaşı olarak çok beğenir. Ancak dürüstlüğü nedeniyle açıkça her problemin üstüne gitmesi, bazı çalışanların yaptıklarını net bir şekilde açıklaması, herkesin işine gelmeyebilir. Bu şekilde mobbing hedefi haline gelmesi mümkündür.

İçe dönük: Kişiler arası ilişkilerde belirgin güçlük çeken bir kişidir. Yaşadığı iletişim sorunu, iş arkadaşları tarafından yanlış yorumlanıp, onun üstünlük duygusu içinde ya da düşmanlık duygusu besleyen biri olarak anlaşılmasına neden olabilir.

Tüm bunlara çok önemli bir suçlama daha eklenebilir: Şike. Hakemlerin en çok korktukları suçlama ya da değerlendirme budur. Bu tür değerlendirmeler sporcudan seyirciye kadar her kesimi olumsuz olarak etkileyeceği için somut bir kanıt olmadan böyle değerlendirmeler yapmamak gerekir. Hakemlerin işlerini profesyonelce en iyi, en dürüst, en adil bir biçimde yapmaya çalışanlar olduğunu kabul etmek en doğru olanıdır. Hakemlik yukarıda belirtilen özellikler ve güçlükler nedeniyle ruhsal, toplumsal ve bedensel zorlanmalar yaratan bir iştir. Hakemler bu nedenlerle sürekli bir baskı altındadır. Bu baskılar hakemlerin dikkatlerini dağıtabilir, kimi zaman hatalı karar vermelerine neden olabilir. Hakemlerde insan olduğuna göre, istemeden hata yapmaları kaçınılmazdır. Hata konusunda önemli olan, hakemlerin karşılaşma sonucuna etki edecek hata yapmaması, istemeden de olsa hata sayısını giderek sıfıra doğru götürmesidir. Fair-play ilkesini benimseyen sporcuların, koçların, kulüp

yöneticilerinin ve seyircilerin hakemlere güvenerek işlerini kolaylaştırmaya çalışmaları uygun olur (Doğan, 2004).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, kapsam ve sınırlılıkları, hipotezleri, veri toplama süreci ve verilerin değerlendirilmesine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel ve ilişkisel yöntem tarama modeline göre yapılmıştır. Tarama modelleri; geçmişte ya da günümüzde var olan bir olayı, var olduğu haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012). Katılımcıların verdikleri yanıtlarda değişiklik yapılmaksızın veriler toparlanarak var olan durum hakkında bireylerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Türkiye Taekwondo Federasyonuna bağlı faal olarak görev yapan 262 kadın, 417 erkek olmak üzere toplam 679 hakem oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye Taekwondo Federasyonuna bağlı faal olarak görev yapan 73 kadın, 157 erkek gönüllü olmak üzere toplam 230 hakem oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmacı tarafından belirlenen hakemlere ait (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve hakemlik süresi) gibi sosyo-demografik değişkenlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise katılımcıların yıldıma (mobbing) düzeylerini belirlemek için, Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilen “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 14 madde ve 5’li (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Ara sıra, 4-Çoğu kez, 5-Her zaman) likert tipi sistemden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinaline ait cronbach alpha kat sayısı, 820 olarak bulunmuştur.

Son bölümde ise hakemlere mobbing uygulayanların hangi kişi veya kurumların olduğunu belirleyici 13 maddeye yer verilmiştir. (Spor çevresinden: Antrenörler, Medya, Spor kulüp yöneticileri, Sporcular, Taraftarlar, Yönetim-MHK, Hakem Gözlemcileri) ve (Sosyal çevreden: Hakem arkadaşları, şehrin ileri gelenleri, Siyasetçiler, Aile (Akrabalar vb.), Yakın arkadaşlar, İş çevresi) dir.

Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği

Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilen ve geçerlik güvenirlik yapılan “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” beşli likert tipinde 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde maddeler hakemlere uygulandıktan sonra faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi işleminden elde edilen verilere göre ölçek; 14 madde ile tek bileşenli bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin açıkladığı toplam varyansın 43.721, faktör yüklerinin ise 0.48 ile 0.76 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin cronbach’s alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.82 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin İstatistik Analizi

Araştırmadan toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk aşama olarak demografik değişkenlere ait frekans,yüzde, ortalama ve standart sapma analizleri tabloladıştır. Ayrıca, bağımsız değişkenlere göre hakemlerin mobbinge maruz kalma sıklıkları arasındaki farklılıklar bağımsız örnekleM t-testi, ikiden fazla grupların olması durumunda ise (One-Way Anova) Varyans analizi ile test edilmiştir. Çalışma sonuçlarında anlamlılık düzeyi $p = 0.05$ olarak dikkate alınmış ve istatistiksel analizler SPSS (Statistical Packet for Social Sciences) 23,0 programında gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Taekwondo Hakemlerine Ait Demografik Bulgular

| Değişkenler | Gruplar | N | % |
|------------------------|--------------------|----------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 73 | 31,7 |
| | Erkek | 157 | 68,3 |
| Yaş | 18-22 yaş | 21 | 9,1 |
| | 23-27 yaş | 30 | 13,0 |
| | 28-32 yaş | 24 | 10,4 |
| | 33-37 yaş | 22 | 9,6 |
| | 38-42 yaş | 33 | 14,3 |
| | 43-47 yaş | 47 | 20,4 |
| | 48+ yaş | 53 | 23,0 |
| Medeni durum | Evli olmayan | 102 | 44,3 |
| | Evli | 128 | 55,7 |
| Eğitim durumu | Ortaöğretim | 36 | 15,7 |
| | Ön Lisans | 72 | 31,3 |
| | Lisans | 101 | 43,9 |
| | Lisansüstü | 21 | 9,1 |
| Hakemlik süresi | 1-4 Yıl | 81 | 35,2 |
| | 5-8 Yıl | 46 | 20,0 |
| | 9-12 Yıl | 35 | 15,2 |
| | 13-16 Yıl | 20 | 8,7 |
| | 17-20 Yıl | 18 | 7,8 |
| | 21 ve üstü | 30 | 13,0 |
| | Uluslararası hakem | 32 | 13,9 |

| | | | |
|------------------------|--------------|-----|------|
| Hakemlik unvanı | Ulusal hakem | 119 | 51,7 |
| | İl hakem | 79 | 34,3 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hakemlerin %68,3’ü (157 kişi) erkek, %31,7’sinin (73 kişi) bayan olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan erkek hakemlerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Hakemlerin medeni durumlarını incelediğimizde evli ve bekârların aralarında çok büyük fark olmadığı görülmektedir. Evlilerin oranı %55,7 iken bekârların oranı %44,3’dür. Hakemlerin yaş dağılımlarını incelediğimizde her yaş grubundan katılım düzeylerinin olduğu görülmektedir. En fazla katılım olan grubun 48 yaş üzeri ve 43-47 yaş arası olan hakemlerin olduğu belirlenmiştir. Araştırmamıza katılan hakemlerin çoğunluğu lisans mezunudur. Ön lisans mezunu olan kişiler % 31,3 (72 kişi), ortaöğretim seviyesinde olanlar %15,7 (36 kişi) ve lisansüstü eğitimini tamamlamış kişilerin oranı %9,1 (21 kişi) dir. Çalışmaya katılan hakemlerin görev sürelerini incelediğimizde ilk 5 yıla kadar olanların sayıca fazla oldukları belirlenmiştir. 5-8 yıl (46 kişi) arası %20, 9-12 yıl arası (35 kişi) %15,2, 21 yıl üzeri %13, 13-16 yıl arası %8,7 (20 kişi) ve 17-20 yıl arası hakemlik yapanların oranı %7,8’dir. Araştırmaya katılanların unvan dağılımlarına baktığımızda %51,7’sinin ulusal hakem olduğu, %34,3’ünün il hakemi olduğu ve %13,9’unun uluslararası hakem unvanına sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2. Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Betimsel İstatistikleri

| | N | Ort. | Std.S. |
|--|-----|------|--------|
| 1) Yasal Haklarımı kullanıp/kullanmama konusunda baskı yapılır. | 230 | 1,53 | ,904 |
| 2)Birileri tarafından görmezlikten gelinirim, hiçe sayılır ya da düşmanca karşılanırım. | 230 | 1,49 | ,797 |
| 3)Olumsuz davranışlar (psikolojik baskı) nedeniyle hakemliği bırakmayı istediğim olur. | 230 | 1,68 | 1,032 |
| 4)Maçlarda sürekli görevlendirilmem karşısında Yönetime (MHK) yakın olmakla suçlanırım. | 230 | 1,23 | ,659 |
| 5)Çıkar çevreleri tarafından şeref, onur ve itibarıma gölge düşürülür. | 230 | 1,36 | ,778 |
| 6)Çıkar çevreleri tarafından, bağlı olduğum kurum (MHK) baskı altına almak için haksız yere eleştirilirim. | 230 | 1,38 | ,793 |
| 7)Kurallar uygulanırken ayrımcılık yapılır, diğer hakemlerle aynı kriterlerle değerlendirilirim. | 230 | 1,54 | ,942 |
| 8)Hakem toplantılarındaki konuşmalar sırasından sözüm sürekli kesilir. | 230 | 1,14 | ,430 |
| 9)Maç esnasında ve sonrasında; maçta verdiğim kararlar eleştirilir. | 230 | 1,60 | ,734 |
| 10)Hakemlik açısından kendimi gösterme fırsatları verilmez. | 230 | 1,54 | ,889 |
| 11)Kurumca düzenlenen sosyal faaliyetlerden haberim olmaz. | 230 | 1,58 | ,967 |
| 12)Birileri tarafından hakem arkadaşlarıma hakkımda olumsuz yönde asılsız söylemlerde bulunulur. | 230 | 1,59 | ,900 |
| 13)Yapılan olumsuz tepkiler, davranışlar nedeniyle görev almak istemem, mazeretler öne sürerim. | 230 | 1,32 | ,747 |
| 14)Sahip olduğum bilgi ve becerilerden daha az yetenek gerektiren maçlar için tekrar tekrar görevlendirilirim. | 230 | 1,70 | 1,082 |

Tablo 2’de görüldüğü üzere, hakemlerin, hakemlik yaşantıları süresince maruz kaldıkları olumsuz davranışların (mobbing) çok düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda maruz kalınan mobbing sorularının ortalamaları dikkate alındığında hakemlerin en fazla katılım gösterdikleri 1,70 ortalaması ile “Sahip olduğum bilgi ve becerilerden daha az yetenek gerektiren maçlar için tekrar tekrar görevlendirilirim” ve en az karşılaşılan yıldırma davranışı olarak 1,14 ortalaması ile “Hakem toplantılarındaki konuşmalar sırasından sözüm sürekli kesilir” ifadesidir. Genel olarak hakemler yaşantıları süresince rahatsız edici mobbing davranışlarıyla çok sık karşılaşmamıştır.

Tablo 3. Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Güvenilirlik Analizi

| Ölçek | Cronbach's Alpha | Madde |
|---|------------------|-------|
| Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği | ,865 | 14 |

Anket formunda yer alan 14 maddelik mobbing ölçeğine ait güvenilirlik alfa kat sayısı. 865 olarak hesaplanmıştır. Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilmiş ve çalışmada ölçeğin alfa katsayısı. 820 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak ölçek formunun güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Cinsiyet | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|----------|-----|----------|------------|--------|------|
| Erkek | 157 | 1,45 | ,494 | -1,008 | ,314 |
| Kadın | 73 | 1,53 | ,545 | | |

$p > 0.05$

Tablo 4’de görüldüğü üzere, hakemlerin cinsiyetlerine bağlı olarak meslek hayatları boyunca maruz kaldıkları mobbing tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

fark gözlenmemiştir ($p>0,05$). Kadın hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalaması $1.53 \pm,545$ iken erkek hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalaması $1.45 \pm,494$ olarak tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamasına rağmen kadın hakemlerin erkek hakemlere oranla yıldırma davranışlarına maruz kalmasının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Medeni Durum | N | Ortalama | Std. Sapma | t | p |
|--------------|-----|----------|------------|------|------|
| Bekâr | 102 | 1,50 | ,558 | ,555 | ,579 |
| Evli | 128 | 1,46 | ,471 | | |

$p>0.05$

Tablo 5’de görüldüğü üzere, evli olan ve olmayan hakemlerin karşılaştıkları mobbing tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir($p>0,05$). Hakemlerin ölçekten aldıkları puan ortalamalarını incelediğimizde bekâr olan hakemlerin evli olan hakemlere göre puan ortalamaları daha yüksektir. Medeni durumu evli olmayan hakemlerin yıldırma ortalaması $1,50 \pm,558$ iken evli olan hakemlerin yıldırma ortalaması $1,46 \pm,471$ olarak bulunmuştur. Evli olmayan hakemlerin yıldırma değerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Yaş | N | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|-------|----|----------|------------|-------|------|
| 18-22 | 21 | 1,38 | ,371 | | |
| 23-27 | 30 | 1,37 | ,471 | | |
| 28-32 | 24 | 1,46 | ,482 | | ,113 |
| 33-37 | 22 | 1,35 | ,357 | 1,737 | |
| 38-42 | 33 | 1,64 | ,666 | | |
| 43-47 | 47 | 1,60 | ,543 | | |
| 48+ | 53 | 1,43 | ,481 | | |

Tablo 6’da görüldüğü üzere, hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=.113>.050$). 18-22 yaş grubu hakemlerin yıldırma ortalaması $1.38 \pm ,371$ iken 38-42 yaş grubu hakemlerin yıldırma ortalaması $1.64 \pm ,666$ olarak yüksek orandadır.

Tablo 7. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Eğitim Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Eğitim | N | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|-------------|-----|----------|------------|------|------|
| Ortaöğretim | 36 | 1,54 | ,547 | | |
| Ön Lisans | 72 | 1,44 | ,550 | | |
| Lisans | 101 | 1,46 | ,456 | ,773 | ,510 |
| Lisansüstü | 21 | 1,60 | ,561 | | |

Tablo 7’de görüldüğü üzere, hakemlerin yıldırma durumu ile karşılaşması ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=.510>.050$). Yani hakemlik

yaşantısı süresince kişilerin mobbinge maruz kalmaları eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Hakemlerin mobbinge maruz kalma puan ortalamalarını incelediğimizde arada anlamlı bir fark olmamasına rağmen lisansüstü eğitim almış kişilerin mobbinge maruz kalma puan ortalamaları diğerlerine göre biraz daha yüksektir.

Tablo 8. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Hakemlik Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Hakemlik Süresi | N | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|-----------------|----|----------|------------|-------|------|
| 1-4 Yıl | 81 | 1,43 | ,451 | | |
| 5-8 Yıl | 46 | 1,48 | ,515 | | |
| 9-12 Yıl | 35 | 1,48 | ,546 | 1,055 | ,386 |
| 13-16 Yıl | 20 | 1,69 | ,741 | | |
| 17-20 Yıl | 18 | 1,56 | ,644 | | |
| 21 ve üstü | 30 | 1,39 | ,290 | | |

Tablo 8’de görüldüğü üzere, hakemlik sürelerine bağlı olarak meslek hayatları boyunca maruz kaldıkları mobbing tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Buna rağmen 13-16 yıl arası hakemlik yapan kişilerin yıldırma ortalaması $1.69 \pm ,741$ olan puan diğer ortalamalardan daha yüksektir. Hakemlik süresi 1-4 yıl hakemlerin yıldırma ortalaması $1.43 \pm ,451$ olarak bulunmuştur. Hakemlik mesleğini yeni yapmaya başlayan hakemlerin yönettiği maçların daha çok bölgesel klasmanda olması da etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 9. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu İle Hakemlik Unvanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| Unvan | N | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|--------------------|-----|----------|------------|-------|------|
| Uluslararası hakem | 32 | 1,60 | ,627 | | |
| Ulusal hakem | 119 | 1,48 | ,507 | 1,275 | ,281 |
| İl hakem | 79 | 1,43 | ,459 | | |

Tablo 9’da görüldüğü üzere, hakemlerin yıldırma davranışları ile karşılaşma durumu ile unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır ($p=.281>.050$). Hakemlerin unvanlarına bağlı olarak yıldırmaya maruz kalmaları farklılaşmamaktadır. Uluslararası hakemlerin yıldırma ortalaması $1.60 \pm ,627$, ulusal hakemin yıldırma ortalaması $1.48 \pm ,507$, il hakeminin yıldırma ortalaması $1.43 \pm ,459$ olarak tespit edilmiştir. Uluslararası hakemlerin yıldırma ortalamasının yüksek değerde olmasının nedeni yapılan müsabakada üst düzey sporcuların yarışması, uluslararası federasyon yetkililerinin maçları izlemesi, medyanın takip etmesi, seyirci faktörü nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 10. Hakemlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumunun İncelenmesi

| Bir sezon veya altı ay içinde çalışma ortamında herhangi bir yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldınız mı? | N | % |
|---|-----|------|
| Evet | 52 | 22,6 |
| Hayır | 178 | 77,4 |

Tablo 10’da görüldüğü üzere, hakemlerin bir sezon veya altı ay boyunca çalışma ortamlarında herhangi bir yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma sıklıklarının incelediğimizde bireylerin %77,4’ü (178 kişi) yıldırma davranışlarına maruz kalmadıklarını, %22,6’sı ise (52 kişi) bu tip durumlarla karşılaştıklarını dile getirmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Taekwondo hakemlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları incelenmiş ve elde edilen bulgular ışığında tartışılmıştır.

Cinsiyet değişkenine bağlı hakemlerin meslek hayatları boyunca maruz kaldıkları yıldırma tutumlarında istatistiksel bakımdan farkın anlamsız olduğu bulunmuştur. Kadın hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalaması $1.53 \pm,545$ iken erkek hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalaması $1.45 \pm,494$ olarak tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamasına rağmen kadın hakemlerin erkek hakemlere oranla yıldırma davranışlarına maruz kalmasının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz (Tablo 4). Çalışmamızın sonuçlarına benzer nitelikte Gürbüz (2017) futbol hakemleri üzerine yaptığı araştırmada, kadın hakemlerin erkek hakemlere göre daha yüksek yıldırma davranışına maruz kaldığını tespit etmiştir. Di Martino, Hoel ve Cooper (2003) bayanların iş hayatında erkeklere oranla daha yüksek yıldırma maruz kaldıklarını belirlerken, Alkan (2011), Cemaloğlu ve Ertürk (2007) gerçekleştirdikleri bir başka çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını ortaya koymuşlardır. Hacıcaferoğlu (2010) tarafından GSGM personeli üzerine yapılan bir çalışmada kadınların yıldırma davranışlarına erkeklerden daha çok maruz kaldıkları belirlenmiştir. Leyman (1993) iş hayatında erkek üstünlüğünün daha ağır olduğu iş yerlerinde bayan çalışanların, bayanların fazla olduğu iş yerlerinde erkek çalışanların yıldırma maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğunu dile getirmiştir.

Medeni durumu evli olan ve olmayan hakemlerin karşılaştıkları yıldırma tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Hakemlerin ölçekten aldıkları puan ortalamalarını incelediğimizde bekâr olan hakemlerin evli olan hakemlere göre puan ortalamaları daha yüksektir. Medeni durumu evli olmayan hakemlerin yıldırma ortalaması $1,50 \pm,558$ iken evli olan hakemlerin yıldırma ortalaması $1,46 \pm,471$ olarak bulunmuştur. Evli olmayan hakemlerin mobing değerinin yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 5). Hacıcaferoğlu (2013) futbol hakemlerine yönelik yaptığı çalışmada bizim çalışmamızdan farklı olarak bayan ve erkek hakemlerin arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğunu ve bayanlarda mobbinge maruz kalma düzeyinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Yine aynı

çalışmada medeni durum değişkenine bağlı olarak evli hakemlerin yıldırımaya daha fazla uğradıklarını tespit etmiş ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu gözlemlemiştir. Bizim çalışmamızda ise evli ve bekâr hakemler arasında ilişki görülmediği tespit edilmiştir. Diğer yandan, Köse ve Uysal'ın (2010) yaptıkları çalışmada evli çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları gözlenmiştir. Çalışmamızı kısmen destekler nitelikte Akkar (2010) ve Hacıcaferoğlu ve diğerleri (2012), evli olmayan çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla yıldırma deneyimi yaşadığı sonucuna varmışlardır.

Hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p=.113>.050$). 18-22 yaş grubu hakemlerin yıldırma ortalaması $1.38 \pm ,371$ iken 38-42 yaş grubu hakemlerin yıldırma ortalaması $1.64 \pm ,666$ olarak yüksek orandadır (Tablo 6). Çalışmamızın bulgularından farklı olarak; Gürbüz (2017) yapmış olduğu araştırmada, 23-27 yaş grubunda olan hakemlerin diğer yaş grubundaki hakemlere göre daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Dilman, (2007); Kök (2006); Orhan (2009); yapmış oldukları çalışmalarda 30 yaş altındaki kişilerde daha fazla yıldırma duygusu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p=.510>.050$). Hakemlerin yıldırımaya maruz kalma puan ortalamalarını incelediğimizde arada anlamlı bir fark olmamasına rağmen lisansüstü eğitim almış kişilerin yıldırımaya maruz kalma puan ortalamaları diğerlerine göre biraz daha yüksektir (Tablo 7). Çalışmamızı kısmen destekler nitelikte Hacıcaferoğlu (2013) yaptığı araştırmada hakemlerin eğitim durumlarına göre mesleki saldırı ile kişisel saldırı alt boyutunda yıldırma davranışlarına maruz kalma puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Hakemlerin eğitim durumuna göre sosyal saldırı boyutundaki yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinde ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Lisansüstü eğitim alan futbol hakemlerinin maruz kaldıkları yıldırma düzeyi daha yüksektir.

Hakemlik sürelerine bağlı olarak meslek hayatları boyunca maruz kaldıkları yıldırma tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$).

Buna rağmen 13-16 yıl arası hakemlik yapan kişilerin yıldırma ortalaması $1.69 \pm ,741$ olan puan diğer ortalamalardan daha yüksektir. Hakemlik süresi 1-4 yıl olan hakemlerin yıldırma ortalaması $1.43 \pm ,451$ olarak bulunmuştur. Hakemlik mesleğini yeni yapmaya başlayan hakemlerin yönettiği maçların daha çok bölgesel klasmanda olması yıldırma ortalamasının düşük değerinde olmasında etkili olduğu düşünülmektedir (Tablo 8). Hughes'a (2001) göre de hakemlerin hakemlik tecrübesiyle hakemlerin davranış algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hakemlik mesleğine yeni başlayan, tecrübesiz hakemlerin maçı yönetmeye ve hata yapmamaya odaklandıkları, yönettikleri maçların üst düzey karşılaşmalar olmadığı için çok fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmadıkları söylenebilir.

Hakemlerin yıldırma davranışları ile karşılaşma durumu ile unvanları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır ($p=.281>.050$). Hakemlerin unvanlarına bağlı olarak yıldırmaya maruz kalmaları farklılaşmaktadır. Uluslararası hakemlerin yıldırma ortalaması $1.60 \pm ,627$, ulusal hakemin yıldırma ortalaması $1.48 \pm ,507$, il hakeminin yıldırma ortalaması $1.43 \pm ,459$ olarak tespit edilmiştir. Uluslararası hakemlerin yıldırma ortalamasının yüksek değerinde olmasının nedeni yapılan müsabakada üst düzey sporcuların yarışması, uluslararası federasyon yetkililerinin maçları izlemesi, medyanın takip etmesi, seyirci faktörü nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Tablo 9). Mesleğe yeni başlayan veya meslek yılı az olan hakemler üst düzey uluslararası maçlarda görev almamaktadır. Kulüp, teknik ekip ve sporcunun kazanacağı maça bağlı olarak maddi kaynak üst seviyede olduğu için uluslararası hakemlerin yıldırma davranışına maruz kalma ortalamasının yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Hakemlerin bir sezon veya altı ay boyunca çalışma ortamlarında herhangi bir yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma sıklıklarını incelediğimizde bireylerin %77,4'ü (178 kişi) yıldırma davranışlarına maruz kalmadıklarını, %22,6'sı ise (52 kişi) bu tip durumlarla karşılaştıklarını dile getirmiştir (Tablo 10). Gürpınar ve Güven (2011)'in yapmış olduğu çalışmayı incelediğimizde elde ettikleri sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir. Hacıcaferoğlu (2014) yapmış olduğu araştırmada yıldırmanın genel puan ortalamasını 1,82 olarak tespit etmiş ve orta alt düzey yıldırmaya maruz kalma sıklığı olduğunu öne sürmüştür. Bu sonuç bizim bulgularımızla uyum sağlamamaktadır.

Ancak Alkan (2011) yapmış olduğu çalışma katılımcıların yıldırma maruz kalma düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç çalışmamızla uyumludur.

Sonuç olarak, Taekwondo hakemlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan ve meslek yılı arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık olmamasına rağmen;

Kadın hakemlerin erkek hakemlere oranla yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı,

Medeni durumu evli olmayan hakemlerin yıldırma davranışlarına evli olanlardan daha fazla maruz kaldığı,

Lisansüstü eğitim almış hakemlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ortalamalarının diğerlerine göre yüksek olduğu,

Hakemlik mesleğine yeni başlayan, tecrübesi az olan hakemlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldıkları,

Üst düzey müsabakaları yöneten uluslararası hakemlerin yıldırma davranışlarına ulusal hakemlerden daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

ÖNERİLER

1. Bütün bu sonuçlardan yola çıkarak çalışmanın genişletilmesi, farklı branşlara da uygulanması, yönetici, antrenör ve sporculara (mobbing) yıldırma konusunda seminerler verilmesi ve bu konudaki farkındalığın artırılması, eğitici küçük el kitapçıklarının desteği yararlı olacaktır.

2. Yıldırma (mobbing) durumu ve spor camiasının bu konuda bilinç seviyesinin yükseltilmesi, yıldırma davranışlarına maruz kalan kişilerin korunması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

Arslanoğlu, K. (2007) *Sorunlular, Yakınları ve İlgilenenler İçin Psikiyatri Elkitabı*.

İstanbul: İthaki Yayınları.

Balcıoğlu, İ. (2005) *Sporun Sosyolojisi ve Psikolojisi*, Bilge Yayıncılık, 1.Baskı,

Baskı, İstanbul: Bilge Yayıncılık.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008) *Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. 25 Baskı.

İstanbul: Remzi Yayınevi.

Baysal, C. ve Tekarslan, E. (1996) *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Cei, A. (1994) Hakemlik Psikolojisi, Çeviri: Ayşe Kin, H.Ü.S.B.T.Y.O. , Futbol

Bilim ve Teknoloji Dergisi, 1 (1), 23.

Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. Third Edition. Switzerland:

International Labor Office [ILO].

Clark, Jane, M. (2002), İşyerinde İletişim ve Politika, Çev. Zülfü Dicleli, No: 390,

İstanbul: MESS Yayın.

Çobanoğlu, Ş. (2005) *Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*,

İstanbul.

Daniel, T. A. (2009) Stop Bullying At Work: Strategies And Tools For Hr And Legal

Professionals. *Society for Human Resource Management*, 1, 79-96

Davenport, N.; Schwartz, R.D. ve Elliot, G.P. (2005) *Mobbing Emotional Abuse in the*

American Workplace. Third Edition. Iowa: Civil Society Publishing.

Demirgil, A. (2008) İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık

İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.112-145

Di Martino, V, Hoel, H, Cooper, C, C. (2003). Preventing Violence and Harassment

in the Workplace, European Foundation for the Improvement of Living and

WorkingConditions, [http:// www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN](http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN),

Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Doğan, O. (2004) *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*, 1. Baskı, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları.

Dökmen, Ü. (2005) *Küçük Şeyler Üzerine Bir Öykü İki Dost Bir Kuş*, 4. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Duffy, M., Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences, *The Family Journal*, 147-159.

Ergenekon, S. (2006) İşyerinde Duygusal Taciz. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19, 55- 68.

Ersoy, G. (2006) *Egzersiz ve Spor Performansı için Beslenme*.

Gholipour, A.; Sanjari, S. S.; Bod, M. ve Kozekanan, S. F. (2011) Organizational Bullying and Women Stress in Workplace. *International Journal of Business and Management*. 6 (6), 234-241.

Hacıcaferoğlu S, Gündoğdu C, Yücel AS ve Acet M (2012) Gençlik Hizmetlerinde Çalışan Personelin Ve Spor Müdürlüğünün Deneyimlediği Mobbing Davranışlarının İncelenmesi. *Sosyal Bilimler ve İnsan Kaynakları*, 4 (2), 5-10.

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*. 46-96.

Hacıcaferoğlu, S. (2010) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Elazığ, s. 114-125.

Hyo, J.L. (1992) *Antrenör Eğitimi ve Seminer Notları*. Ankara.

Karasar N. (2012) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 17.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kim, C. K. (1975) *Taekwondo*. Ankara.

- Kim, J. R. (1986) *Taekwondo*. Seoul – Korea: *Seo Lim Publishing Company*, 1, 23-33.
- Kim, Y.S. (1995) What Is Taekwondo?. *WTF Taekwondo*, 55, 21-26.
- Koçel, T. (2007) *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 27, 438-439.
- Kök SB. (2006) İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. Erzurum: *Atatürk Üni. İ.İ.B.F. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs; 433-448.
- Leymann H. (1996) The Content And Development Of Mobbing At Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1- 5.
- Matthiesen, Stig Berge ve Einarsen, Stale, (2010) Bullying in The Workplace: Defination, Prevalence, Antecedents, Consequences, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13 (2), 202-248.
- Namie, Gary ve Namie, Ruth, (2009a), *The Bully at Work*, Sourcebooks Inc., Naperville/Illinois.
- Özdevecioğlu, M. (2003) Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, XXII (1), 12-36.
- Pehlivan, Z. (1992). *Üniversiteye Yeni Kayıt Yaptıran Öğrencilerin Spor Eğitimi*, İstanbul
- Pompili, M.; Lester, D.; Innamorati, M.; Pisa, E.D.; Lliceto, P.; Puccinno, M.; Nastro, P.F.; Tatarelli, R. Ve Girardi, Paolo. (2008). Suicide Risk and Exposure to Mobbing. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 31(2), 237-243
- Şahin, M. (2002). *Spor Kavramı ve Uzakdoğu Sporları*, Meslek İçi Gelişim Seminer, İstanbul
- Tınaz, Pınar (2008), *İşyerinde psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V. (1994) A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.

www.turkiyetaekwondofed.gov.tr, Türkiye Taekwondo Federasyonu, Erişim Tarihi: 11.12.2018.

Yalçinkaya G.Z, (1986) *Taekwondo*. İstanbul: Hilal Matbaası Kol. Şti.

Yamada, D. (2000) The Phenomenon of “Workplace Bullying” and The Need For Status-Blind Hostile Work Environment Protection. *Georgetown Law Journal*, 88, 475-535.

Yaman, E. (2009) *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet –Mobbing*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

<http://www.worldtaekwondo.org/>, Erişim Tarihi: 12.12.2018.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı;

Bu araştırmanın amacı hakemlik yaşantınız süresince yıldırma davranışlarına (psikolojik şiddet) maruz kalma durumunuzu belirlemektir. Size uygun olan bölüme (X) işareti koyunuz. Bu ölçekler bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup, bilime verdiğiniz katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Özlem ÇAKIR
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Rekreasyon Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Medeni durumunuz: () Bekar () Evli

Yaşınız: () 18-22 () 23-27 () 28-32 () 33-37 () 38-42 () 43-47 () 48+

Eğitim düzeyinizi belirtiniz: () Ortaöğretim () Ön lisans () Lisans
() Lisansüstü

Kaç yıldır hakemlik yapıyorsunuz: () 1-4 yıl () 5-8 yıl () 9- 12 yıl () 13-16 yıl
() 17-20 yıl () 21 ve üstü

Hakemlik Unvanınızı belirtiniz: () Uluslararası Hakem () Ulusal Hakem
() İl Hakemi

Ek 2. SALON SPORLARI HAKEMLERİNE YÖNELİK MOBBİNG ÖLÇEĞİ

| 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 |

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 tanımları 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 | Tarafarlar | 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 |

EK 3. İZİN YAZISI



Türkiye Taekwondo Federasyonu
Turkish Taekwondo Federation

Sayı : 116
Konu :

19/01/2018

Sayın; Özlem ÇAKIR

İlgi: 15/01/2018 tarih ve bila sayılı dilekçeniz.

Bila sayılı dilekçenizde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün Yüksek Lisans öğrencisi olduğunuz ve tez çalışma konusu "Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışların Araştırılması" olduğu, konuyla ilgili Makamımızca uygun görüldüğü takdirde hakemlerimize yönelik anket çalışması yapmak istediğinize dair izin istenmektedir.

Federasyonumuzun 2018 yılı faaliyet programında yer Büyükler Türkiye Taekwondo Şampiyonası 24-28 Ocak 2018 tarihleri arasında Antalya'da yapılacaktır.

"Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışların Araştırılması" konulu anket çalışmasını Büyükler Türkiye Taekwondo Şampiyonasına katılacak hakemlerimizden gönüllü olanlara uygulamanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Emine DARICI
Başkan a.
Türkiye Taekwondo Federasyonu
Genel Sekreteri

EK 4. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Özlem Çakır

Doğum Yeri ve Tarihi : 06.10.1980

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: 2008 – 2009 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu – Rekreasyon Bölümü

Lisansüstü Öğrenimi : 2015 – 2019 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü – Rekreasyon Anabilim Dalı

Yabancı Dil : İngilizce

Belgeler

Taekwondo Uluslararası Hakem

Masa Tenisi Ulusal Hakem

Taekwondo 2. Kademe Antrenör

Yüzme 1. Kademe Antrenör

Badminton 1. Kademe Antrenör

Step – Aerobik 1. Kademe Antrenör

Tenis 1. Kademe Antrenör

Pedagojik Formasyon Belgesi

İletişim

GSM : 532 445 99 93

E-posta : cakir-ozlem@outlook.com