



T.C.

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE HENTBOL LİGLERİNDE GÖREV YAPAN HAKEMLERE
YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATİH KURNAZ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. RESUL ÇEKİN

AMASYA

MAYIS 2023

**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE HENTBOL LİGLERİNDE GÖREV YAPAN HAKEMLERE
YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ**

Fatih KURNAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Resul ÇEKİN**

**AMASYA
MAYIS 2023**

FATİH KURNAZ tarafından hazırlanan “**TÜRKİYE HENTBOL LİGLERİNDE GÖREV YAPAN HAKEMLERE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Beden Eğitimi ve Spor ANABİLİM** Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Resul ÇEKİN

Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.....

Başkan: Doç. Dr. Mehmet KARGÜN

Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetim Bilimleri ANABİLİM Dalı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.....

Üye: Doç. Dr. Kurtuluş ÖZLÜ

Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.....

Tez Savunma Tarihi:22/05/2023

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN YAĞLIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü V.

ETİK BEYAN

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Fatih KURNAZ
.../.../2023

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim süresince vermiş olduğu tüm desteklerden dolayı öncelikle danışmanım sayın Prof. Dr. Resul ÇEKİN'e,

Yüksek lisans eğitimine başlamama vesile olan ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli büyüğüm, saygıdeğer ağabeyim Öğr. Gör. Erdem KANIŞLI'ya,

Çalışmam süresince her türlü kolaylığı sağlayan ve destek olan Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma, Türkiye Hentbol Federasyonu ailesi ve kıymetli hentbol hakemlerine, değerli okul idarecilerime,

Hayatımın her evresinde beni destekleyip yanımda olan değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
TABLolar DİZİNİ	iv
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	2
1.2 Problem Cümlesi	2
1.3 Alt Problemler	2
1.4 Araştırmanın Amacı	3
1.5 Araştırmanın Önemi	3
1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.7 Araştırmanın Varsayımları	4
1.8 Tanımlar	4
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Mobbing (Yıldırma) Kavramı	6
2.1.1. Mobbing (yıldırma) tanımı	6
2.1.2. Mobbingin tarihsel gelişimi	6
2.1.3. Mobbinge ilişkin kavramlar	7
2.1.4. Mobbingin türleri	8
2.1.5. Mobbingin nedenleri	9
2.1.6. Mobbingin etki ve sonuçları	10
2.1.7. Mobbinge mücadele yolları	14
2.1.8. Türkiye ve dünyada mobbingin hukuksal yönü	17
2.1.9. Mobbing Süreci.....	18
2.1.2 Mobbing Sendromu	21
2.1.3 Mobbing olmayan durumlar	21
2.1.4 Spor alanında mobbing	22
2.2 Hentbol	26
2.2.1 Hentbolun tanımı	26
2.2.2 Hentbolun dünyada ve Türkiye’de tarihi gelişimi	27

2.2.3 Türkiye hentbol liglerinde mevcut durum	29
2.3 Hakem	29
2.3.1 Hakemin tanımı.....	29
2.3.2 Hakemlerin özellikleri.....	29
2.3.3 Hentbol hakemi.....	31
2.3.4 Hentbol hakemi olma şartları ve kategorileri.....	31
2.3.5 Merkez hakem kurulu	33
2.3.6 Hakemlik mobbing ilişkisi	35
2.4 Türkiye’de ve Dünyada Hakemler Üzerine Yapılan Mobbing Çalışmaları	35
2.4.1 Türkiye’de hakemler üzerine yapılan mobbing çalışmaları.....	35
2.4.2 Dünyada hakemler üzerine yapılan mobbing çalışmaları	37
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	39
3.1 Araştırmanın Modeli	39
3.2 Evren ve Örneklem.....	39
3.3 Veri Toplama Araçları.....	40
3.4 Verilerin Toplama Süreci	40
3.5 Verilerin Analizi	40
4. BULGULAR.....	42
5. TARTIŞMA	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
7. KAYNAKLAR	61
EKLER.....	73
Ek-1. Etik Kurul Değerlendirme Formu.....	74
Ek-2. Federasyon İzin Yazısı	75
Ek-3. Çalışmada Kullanılan Ölçek İzni.....	76
ÖZGEÇMİŞ.....	77

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 2. Katılımcıların Hakemlik Unvanları ve Hakemlik Sürelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	43
Tablo 3. Hakemlerin Mobbing Puanlarına İlişkin Normallik Testine Ait Sonuçlar	43
Tablo 4. Hakemlerin Cinsiyetlerine Göre Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	44
Tablo 5. Hakemlerin Medeni Durumlarına Göre Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları	44
Tablo 6. Hakemlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	45
Tablo 7. Hakemlerin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Mann Whitney U Testi Sonuçları	45
Tablo 8. Hakemlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	46
Tablo 9. Hakemlerin Hakemlik Yapma Sürelerine Göre Dağılımı ile Mobbing Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	46
Tablo 10. Hakemlerin Klasmanlarına Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	48
Tablo 11. Hakemlerin Mobbinge Uğrama Durumları	47
Tablo 12. Mobbing Davranışı Alt Boyutlarına ait Betimleyici İstatistikler	47

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış olan bazı simge ve kısaltmalar açıklamalarıyla birlikte aşağıda belirtilmiştir.

Simgeler

Açıklama

%

Yüzde

₺

Türk lirası

&

And

Kısaltmalar

Açıklama

MÖ

Milattan Önce

ABD

Amerika Birleşik Devletleri

MHK

Merkez Hakem Kurulu

T.C.

Türkiye Cumhuriyeti

İHK

İl Hakem Kurulu

EHF

Avrupa Hentbol Federasyonu

IHF

Uluslararası Hentbol Federasyonu

TBMM

Türkiye Büyük Millet Meclisi

SPSS

Statistical Package for The Social Sciences

ÖZET

TÜRKİYE HENTBOL LİGLERİNDE GÖREV YAPAN HAKEMLERE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Fatih KURNAZ

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs/2023
Danışman: Prof. Dr. Resul ÇEKİN

Bu çalışmanın amacı, Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlere yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesidir. Araştırmanın evrenini, 2020-2021 sezonunda Türkiye Hentbol Federasyonu bünyesinde aktif olarak görev alan klasman hakemleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise, Türkiye Hentbol Federasyonu tarafından 2020-2021 Sezonu Hakem Eğitim Semineri'ne davet edilen, 128 erkek, 20 kadın olmak üzere toplam 148 klasman hakemi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, ilk bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hakemlik yılı, hakemlik klasmanı, gelir düzeyi ve meslek gibi sosyo-demografik değişkenlerin bulunduğu kişisel bilgi formu kullanılmıştır. İkinci kısımda ise "Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 31 maddeden oluşmakta, tek bileşenli bir yapı göstermekte ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise, bir sezon veya 6 ay içinde mobbinge uğradığını belirten hakemlere yönelik 13 madde yer almaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Bu değer kullanılan Mobbing Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermiştir. Elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki farklılıklar veri normal dağılıma uygun olmadığından iki kategorili değişkenler için Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis H testi anlamlı olması durumunda işlem sonrası Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İstatistiksel değerlendirmeler %95 güven düzeyinde ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde karşılaştırılmış ve sonuçlar açıklanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda, araştırmaya katılan hentbol hakemlerinin mobbing ölçeği puanları ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Erkek hentbol hakemlerinin sıra ortalama puanlarının (79.17), kadın katılımcıların sıra ortalama puanlarına (44.60) göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür. Yaş gruplarına ait Mobbing Ölçeği puanları incelendiğinde, anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan; Mobbing Ölçeği puanları ile medeni durum, eğitim düzeyi, hakemlik yapma süreleri ve hakemlik klasmanı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Sonuç olarak; bu çalışmada hentbol hakemlerinin mobbinge uğrama düzeyleri, cinsiyet ve yaşa göre anlamlı farklılık gösterirken, medeni durum, eğitim düzeyi, hakemlik yapma süreleri ve hakemlik klasmanları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Hakem, Hentbol, Mobbing

ABSTRACT

INVESTIGATION OF MOBBING BEHAVIORS AGAINST REFEREES IN TURKISH HANDBALL LEAGUES

Fatih KURNAZ

Amasya University, Institute of Health Sciences
Department of Physical Education and Sport, MSc, May/2023
Supervisor: Prof. Dr. Resul ÇEKİN

The aim of this study is to examine mobbing behaviors towards referees working in Turkish handball leagues. The universe of the research consists of the classification referees who are actively involved in the Turkish Handball Federation in the 2020-2021 season. The sample consists of a total of 148 classification referees, 128 male and 20 female, who were invited to the 2020-2021 Season Referee Training Seminar by the Turkish Handball Federation. As a data collection tool in the study, the personal information form prepared by the researcher in the first part, which includes socio-demographic variables such as age, gender, marital status, education level, refereeing year, refereeing classification, income level and occupation, was used. In the second part, "Mobbing Scale for Indoor Sports Referees" was used. This scale consists of 31 items, shows a single component structure and consists of a 5-point Likert type. In the third part, there are 13 items regarding the referees stating that they have been subjected to mobbing within a season or 6 months. The Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the scale used in the study was found to be 0.89. This value showed that the Mobbing Scale used was a highly reliable scale. The data obtained were analyzed with the SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) 22.0 program. Since the differences between the dependent and independent variables were not suitable for the normal distribution of the data, the Mann Whitney U test was used for the two-category variables and the Kruskal Wallis H test was used for the comparison of more than two independent variables. If the Kruskal Wallis H test was significant, the Mann Whitney U test was used after the procedure. Statistical evaluations were compared at 95% confidence level and $p < 0.05$ significance level, and the results were explained.

As a result of the analysis, a significant difference was determined between the mobbing scale scores of the handball referees participating in the research and the gender and age variables. It has been observed that the mean line score of male handball referees (79.17) is higher than the mean line score of female participants (44.60), and the difference stems from this. When the Mobbing Scale scores of the age groups were examined, it was determined that there were significant differences. On the other hand; No significant difference was found between the Mobbing Scale scores and the variables of marital status, education level, refereeing time and refereeing classification.

In conclusion; In this study, it was concluded that while mobbing levels of handball referees differed significantly according to gender and age, there was no significant difference in terms of marital status, education level, refereeing time and refereeing classifications.

Keywords: Handball, Mobbing, Referee

1. GİRİŞ

İnsan, varoluş süreci içerisinde farklı rekabet ortamlarına girerek bazı psikolojik travmalar geçirebilmektedir. İnsan, varoluş nedenini gerçekleştirmek için özel ve kamu kuruluşlarında çalışırken etkileşim halinde bulunmak durumundadır. Etkileşim ve rekabetin spor ortamında en üst düzeyde olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Şiddet, çatışma, psikolojik harpler, iletişim aksaklıkları karşımıza çıkan sorunlardan bazılarıdır. Spor ortamında, herkes tarafından az çok bilinen “mobbing” in var olduğu bir gerçektir. Spor tanımı içinde bulunan, “kazanma duygusu ve rekabeti içinde barındıran” ifadesi, bize spor alanında mobbingin başlangıç noktasını apaçık ifade etmektedir (Öntürk, 2018).

Mobbing, toplumun hemen hemen her kesiminde ve iş sektöründe, ahlak dışı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt-üst ve çalışan-işveren noktasında ele aldığımızda, toplumu var eden bireylerin hemen hepsi yıldırma olayları ile burun burunadırlar. Sporun da toplumları ilgilendiren bir olgu olduğu gerçeği göz önündedir. Geçmişten bugüne toplumsal bir boyutta incelenen spor, içinde bulunduğumuz dönemde bu özelliğini daha da geliştirerek evrensel bir olgu niteliği elde etmiştir. Diğer yandan, sporun eski tanımlarında “boş zamanları değerlendirme” ya da “boş zamanlarda yapılan bir aktivite” ifadeleri yer alsa da bugün “iş” kavramı içinde yerini almış durumdadır. Sporu iş için yapıldığı ortamlarda da mobbingin meydana gelmesi kaçınılmazdır (Efek, 2019).

Bir spor müsabakasının sağlıklı seyrinin devam etmesi ve sorunsuz sonlanmasında şüphesiz en büyük görevlerden biri de hakemlere düşmektedir. Hakemlere yönelik yıldırma davranışları genellikle antrenörler, sporcular, seyirciler ve spor medyasında görev yapan yorumcular tarafından uygulanmaktadır. Uygulanan bu psikolojik baskı neticesinde hakemler, yönetecek oldukları müsabakaya odaklanmakta güçlük çektikleri için müsabakanın kaderine etki edebilecek düzeyde hatalar yapabilmektedirler (Hacıcaferoğlu, 2013).

Bu çalışma Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlere yönelik yıldırma(mobbing) davranışlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın yapılma amacını taşıyan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın varsayımları ve tanımlar bu bölümde sunulmuştur.

1.1 Problem Durumu

Mobbing; örgütlerde işçiler veya işverenler tarafından belirli bir plan dahilinde sistematik ve uzun süreli yapılan, psikolojik baskı, zorbalık ve şiddet davranışlardır. Bu olumsuz davranışlar iş hayatını zora sokan bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2008). İş hayatının sağlıklı seyrini baltalayan bir unsur olarak karşımıza çıkan yıldırma kavramının, bir meslek olarak hakemlik olgusu içinde de kendisini gösterdiği, bu alanda yapılan çalışmaların sonuçlarının ortaya koyduğu bir gerçektir.

Hakemler, sadece oyuncuların davranışları ve oyun sonuçları üzerindeki etkileri nedeniyle değil, aynı zamanda müsabakaların belirli kurallara göre güvenli bir şekilde yapılmasını sağladıkları için rekabetçi sporların çok önemli bir parçasıdır (Diotaiuti, Falese, Mancone ve Purromuto 2017). Yapısı gereği hızlı ve aksiyon düzeyi yüksek bir spor olan hentbol müsabakasının sağlıklı bir şekilde yürütülüp sonuçlandırılmasında şüphesiz en büyük görev hakemlere düşmektedir. Genel itibari ile yıldırma davranışlarına açık olan hakemlik mesleği, konu hentbol olunca daha müsait bir alan olmaktadır.

Ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde hakemlerin mobbing algı ve düzeyleri üzerine birçok çalışma bulunmasına rağmen, hentbol hakemleri üzerine yapılmış çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın hentbol hakemlerinin mobbingi nasıl tanımladıkları, yıldırmaya ne derecede kimler tarafından maruz kaldıklarının tespiti ve önlenmesi için alınacak tedbirler noktasında önemli olduğu düşünülmektedir.

1.2 Problem Cümlesi

Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin, hakemlik süreçleri boyunca mobbinge (yıldırma) maruz kalma düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hakemlik yapma süresi, hakemlik klasmanı açısından farklılaşmakta mıdır?

1.3 Alt Problemler

Bu araştırmanın alt problemleri şunlardır:

- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, hakemlik yapma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, klasmanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri, mobbinge uğrama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Hakemlerin sıklıkla mobbinge uğradıkları spor ve sosyal çevreleri nelerdir?

1.4 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin mobbinge (yıldıрма) uğrama düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesidir.

1.5 Araştırmanın Önemi

Çalışma ortamından kaynaklı psikolojik sorunların sonucu olarak işyerinden uzaklaşmanın temelinde mobbingin olduğuna dikkat çekmektedir. Daha önceleri küreselleşmeye bağlı olarak rekabetten doğan mobbing, zamanla boyut ve şiddet değiştirerek önemli zararlara yol açan bir işyeri sorunu olarak kendini göstermiştir (İlhan, 2010). Sporda ortamında psikolojik yıldırmının ortaya çıkış sebeplerine göz atıldığında, fiziksel, sözlü ve sözsüz saldırılar olarak ayrıldığı görülmektedir. Sporda yıldıрма çeşitlerine baktığımızda; vurmak veya tekmelemek, hakaret etmek, iftirada bulunmak, güldürmek, inkâr etmek, iş birliği yapmak, kendi hatasını başkalarına yüklemek, yabancı düşmanlığı, ırkçılık, hasetlik, kötü ilişkilerde bulunmak maksadıyla baskı gibi birçok davranış türleri olduğu bilinmektedir (Brockkötter, 2022). Çok yönlü bir takım sporu olan hentbolda hakemler, çok sayıda sporcu ile yüksek düzeyde iletişim halindedirler. Sürekli aksiyonun içinde olan hentbol hakemleri, sporcu ve antrenörlerle devamlı göz teması içindedirler. Bu da onların birden fazla sorunla baş etmelerine neden olur (Dodt, Fasold ve Memmert 2022). Bu sorunlar üst üste geldiğinde yıldıрма (mobbing) olarak kendini göstermektedir.

Bu çalışma, Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin mobbinge (yıldıрма) uğrama düzeylerini ve kimler tarafından mobbinge maruz kaldıklarını ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Elde edilen bulgular sonucu, hakemlerin yıldıрма

olaylarına maruz kalmalarının engellenmesi noktasında Türk hentbol hakemliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Türkiye Hentbol Federasyonu tarafından 2020-2021 Sezonu Hakem Eğitim Semineri' ne davet edilen, 166 erkek, 25 kadın, toplam 191 klasman hakemi ve bu hakemlerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu çalışmada öz bildirim tarzı ölçek kullanılmıştır. Bu nedenle çalışma sonuçları öz bildirim tarzı ölçeğin kullanılmasından kaynaklanan orta yol cevap verme, sosyal beğenilirlik gibi hataları içermektedir. Bu çalışmada kesitsel bir araştırma deseni kullanıldığından bulgulara ilişkin neden sonuç ilişkisi kurulamaz.

1.7 Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmada kullanılan “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği”nin istenilen özellikleri ölçtüğü varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği”nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir.
- Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin bu çalışmaya gönüllü katıldıkları ve araştırma formuna doğru, samimi ve tarafsız cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırma konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen bilgilerin objektifliği yansıttığı varsayılmıştır.
- Belirlenen örneklemin tüm evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.8 Tanımlar

Mobbing: Uzun süre tekrar eden düşmanca davranışlarla, kişinin psikolojik ve fiziksel bütünlüğüne zarar vermeye çalışmak ve sağlıksız bir çalışma ortamı yaratmayı amaç edinen tacizsel davranışların tümüdür (Sroka ve Veinhardt, 2020).

Spor: İnsanlık tarihinin başlangıcından bu yana toplumun değişmez bir parçası olan, heyecan, estetik, yenme-yenilme duygusu ve rekabeti içinde barındıran, zihinsel ve fiziksel bir çaba olarak tanımlanabilir (Öntürk, 2018).

Hentbol: Sahada yedi as oyuncunun dostluk sınırları çerçevesinde mücadele ettiği, elle ve tek topla oynanan, topu rakibin kalesine atmayı ve kendi kalesini de rakipten korumayı amaç edinen, evrensel ve olimpik bir takım sporudur (B lka vd., 2016).

Hakem: İki taraf arasında meydana gelen anlaşmazlıkların     n   için başvurulan yargı ehli kişi anlamına gelmektedir. Spor alanında ise, müsabaka esnasında her iki takımın da haklarını koruyarak tarafsızlık ilkeleri ışığında kar ıla mayı yöneten, oyun alanında en iyiyi gerçekleştirmek için bulunan kişi olarak tanımlanır. Bu kişinin vermiş olduğu kararlar doğrultusunda uyguladığı yönetime ise hakemlik denir (Cel, 1994).



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mobbing (Yıldırma) Kavramı

2.1.1. Mobbing (yıldırma) tanımı

Latince bir kelime olan “mobile vulgus” yani “kararsız kalabalık” manasına gelen mobbing kavramına ilk kez, Yunanlı düşünür Polibius (M.Ö. 203–120) tarafından kaleme alınmış TheHistories adlı eserde rastlanmıştır. Şiddete meyletmiş topluluk manasına gelen kararsız kalabalıklar, korkularıyla yüzleşemezler, sık sık karar vermede güçlük çekerler ve bunun akabinde de olumsuz davranışlar sergilerler. İngilizcede saldırmak, sarkıntılık yapmak, saldırıda bulunmak, güvensiz topluluk "ficklecommoners" manalarına gelen Mobbing; Türkçede ise zorbalık etmek, yıpratıcı olmak, kışkırtıcı olmak gibi içinde olumsuzluklar bulunduran bir sözcüktür (Özpoyraz, 2014).

Mobbing, çalışanlara süreç içerisinde sistematik olarak yapılan, fiziksel ve ruhsal olarak kötü sonuçlar doğuran davranış şekilleridir (Neil, 2008).

Kaynağını “Mob” kelimesinden alan mobbing kavramı, bünyesinde çok çeşitli psikolojik şiddet unsurunu barındırmakta ve taciz eyleminin psikolojik tarafını vurgulamaktadır. Tanımlamalar arasında küçük ayrımlar olsa bile çağrışım yaptıkları ortak özelliği şiddet eyleminin psikolojik yönüdür (Depçe, 2019).

2.1.2. Mobbingin tarihsel gelişimi

Mobbing kavramı Alman İş Psikoloğu Harald EGE'ye göre ilk kez 19. yüzyılda saldırganlardan yuvalarını korumak için uçan kuşların hareketlerini betimlemek için kullanılan İngilizce bir kavramdır. Mobbing kavramı ilk olarak 1960'larda büyük hayvanların saldırılarına karşı kendilerini korumak için daha küçük hayvanların gösterdiği tepkiyi açıklamak için etholog Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. İlerleyen süreçte 1972 yılında İsveçli Doktor Peter-Paul Heinemann okullarda bir grup çocuğun tek bir çocuğa uyguladıkları yıkıcı davranışları açıklamak için kullanmıştır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011).

İş hayatında mobbing kavramı ilk olarak 1980'lerin başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leyman tarafından “duygusal taciz” olarak ifade edilmiştir. Leyman bunu ifade etmekle kalmamış özellikleri, nedenleri ve sonuçlarına da dikkat çekmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011).

1988 yılında British Broadcasting Corporation televizyonunda, mobbingi medyada dile getirerek kamuoyunun dikkatini çekmesini sağlayan ilk isim İngiliz gazeteci Andrea Adams'tır (Özkul ve Uçar, 2020).

Türkiye’de ise, Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı eserini, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” ismiyle çeviren ve 2003 yılında Sistem Yayıncılık’tan piyasaya süren Osman Cem Öner toy mobbing ile ilgili ilk yazar olma özeliğini taşır. Bu çalışmayı 2005’ten itibaren Özler ve Mercan, Tınaz, Baykal, Çobanoğlu ve Tutar’ın eserleri izlemiştir (Üstün, 2014).

2.1.3. Mobbinge ilişkin kavramlar

Mobbing ile ilgili kavramlar ele alındığında en çok karşılaşın terimlerin başında zorbalık gelmektedir. 1960’larda Konrad Lorenz ve 1972’de Peter-Paul Heinemann mobbingi tanımlarken ortak noktaları, bir grubun bir kişiye baskı oluşturarak zarar vermesiydi. İlerleyen süreçte Amerika merkezli yapılan araştırmalarda iş yeri ve örgütlerde yapılan psikolojik baskılara mobbing, okul ortamında yapılan psikolojik yıldırmalara ise zorbalık denmesi uygun görüldü (Işık, 2007). Zorbalık, aralarında psikolojik ve fiziksel güç dengesizliği olan kişi veya kişilerin bilinçli olarak zarar vermek amacıyla, fiziksel ya da sözlü olarak, tekrarlı ve sürekli olumsuz davranışlar sergilemesidir (Olweus, 1997). Diğer bir tanımı ise, bir veya daha fazla kişinin başkaları tarafından sistematik tacize maruz kaldığı zamandır. Fiziksel olarak yumruk ve tekmelerle kendini gösterebilir, ama dışlanmada, sert sözlerle ve kötü niyetle kendini gösterebilir (Leymann, 2020).

Karşımıza çıkan diğer bir kavram olan çatışma, kişilerin sosyal ortamlarda zorla istemedikleri durumlara maruz bırakılmaları sonucu meydana gelen duygu ve davranışlardır. Diğer bir ifade ile çatışmalar, kişiler arası sorun ve anlaşmazlıkların çözümlerindeki eksiklikler ile ilgili bir kavramdır (Erkuş ve Tabak, 2009). Çatışmalar insanların birlikte çalışma problemlerinde kaynaklanmaktadır. Kişiler psiko-sosyal ve fiziki ihtiyaçlarını karşılayamadıklarında çatışmaya düşerler. Kişi, grup ya da kurumların ortak hedef doğrultusunda ilerlemeler esnasında çıkan problemler çatışmaya sebebiyet vermektedir. Mobbing ile çatışmayı birbirinden ayıran en önemli özelliklerden bir tanesi çatışmanın güç dengesi olarak yatay olması, mobbingin ise yatay, düşey ve dikey olabilmesidir (Leymann, 1990).

Sözcük anlamı olarak baskılanma, gerginlik ve zorlanma olarak karşılık bulan stres kavramı, mobbing ile ilgili bir diğer kavramdır. Köken olarak Latince "Estricia", eski Fransızca "Estrece" kökeninden gelen stres kavramı, sözcük olarak, baskı, gerilme, zorlanma gibi anlamlar taşımaktadır. 18. ve 19. asırlarda, insanlara, uzuvlara, nesnelere veya ruhsal yapılara yönelik uygulanan zor, güçlük ve baskı anlamlarında kullanılmıştır (Yıldız, 2020). Bireylerin günlük yaşantılarında sürekli karşı karşıya kaldıkları bir konu olarak karşımıza çıkan stresten, olumlu ya da olumsuz etkilenmemek neredeyse imkânsızdır. Stres, yapılan bir işin bitirilmesi aşamasında kimi bireyleri motive ederken kimilerini ise zaman baskısı ve korku gibi unsurlarıyla etki altına alarak olumsuz davranışlar sergilemelerine sebebiyet vermektedir (Timuroğlu ve Yılmaz, 2019). Kişinin kendini bedensel ve ruhsal olarak zorlamasıyla ortaya çıkan mobbinge karşı koymak için herkes farklı tepkiler gösterebilir. Yıldırma kurban için sistemli ve süreç içeresinde gelişen stresli bir durumdur. Fakat, her stresli durumun akabinde mobbing meydana gelmeyebilir. İş hayatında kızgınlıklar had safhaya ulaştığında sözlü saldırılar olabilir. Tartışma ve kıskançlık insanın yapısı gereği var olmakla birlikte bu tür sözlü tartışmalar her zaman mobbinge sonuçlanmamaktadır (Kuşgöz, 2018).

Yıldırma eylemleriyle yakın ilişkisi olan diğer bir kavram ise şiddettir. Şiddet, sertlik, sert ve katı davranma, kaba güç kullanma olarak tanımlanır. Şiddet olayları ise; insanları sindirip korkut amacıyla ortaya konulan davranış ve olayları olarak tabir edilir. Fransızcada şiddet (violence), bir kişiye baskıyla veya güç kullanarak istediği bir şeyi yapmak veya yaptırmak olarak ifade edilir. Bu noktada şiddet, zor kullanma, saldırma, aşırı güç, fiziksel ve ruhsal acı yaşatma, işkence etme, darp etme gibi şekillerle karşımıza çıkabilir (Kocacık, 2001). Şiddet, ölümle bile sonuçlanabilecek durumlara sebebiyet veren, fiziki ve ruhsal izler bırakan davranışlar olarak da tanımlanabilir. Şiddetin soyut hali olan mobbing, fiziki şiddeti de içinde barındıran, zorbalıktan daha fazla olumsuzluklara neden olabilecek olaylardır. Şiddetin kurum içinde uygulanan şeklini mobbing olarak nitelendirebiliriz (Kuşgöz, 2018).

2.1.4. Mobbingin türleri

Yıldırma sürecinin baş aktörlerini mobbing uygulayan ve kurban olarak ele alırsak, bu ikisi arasındaki süreci üç farklı şekilde ele alabiliriz (Tınaz, 2008). Bunları, “yukarıdan aşağıya mobbing, aşağıdan yukarıya mobbing ve eşitler arası mobbing” olarak sıralayabiliriz (Bingöl, 2012).

Yukarıdan aşağıya mobbing, çeşitli sebeplerden dolayı yöneticilerin mesleki konumlarını kullanarak astlarına uyguladıkları mobbing türüdür (Tınaz, 2008). Mobbing yalnızca otoriter ve sert kişilik yapısına sahip amirler tarafından değil, çalışanları ile arkadaş gibi olan amirler tarafından da aniden uygulanabilir (Tınaz, 2008).

Çok az görülen bir mobbing türü olan aşağıdan yukarıya doğru mobbing, astların üstlerine mobbing uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni ise çalışanların amirlerini kabul etmemeleri, eski amirlerine bağlılıkları ve amirlerini kıskanmalarındır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011). Yöneticiyi sorgulamak, görevini yapmamak, sürekli açığı aramak olarak karşımıza çıkabilir. Bunun nedeni ise yöneticinin o görevi hak etmediğinin düşünülmesi, eski amire bağlılık, yöneticiyi protesto ederek yerine geçme isteği sayılabilir (Atman, 2012).

Eşdeğerler arası mobbing de ise, kurumda mobbingi uygulayan ile kurbanın benzer konumlarda aynı imkanlarla çalışıyor olduğunu ifade eden mobbing türüdür. Buna sebep olarak çekememezlik, çıkarların çatışması, rekabet ve şahsi rahatsızlıklar sayılabilir (Zorel, 2009). Kişisel problemler, rekabet ortamı ve çıkarların çatışmasından kaynaklanan bu mobbing türü, aynı pozisyonda çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıdan aşağıya mobbingden sonra en çok karşılaşılan mobbing türü olarak dikkat çekmektedir (Salin, 2005).

2.1.5. Mobbingin nedenleri

Mobbingin sebeplerini ortaya koyacak tek bir metot olmamasından dolayı çeşitli görüş farklılıkları bulunmaktadır. Mobbingi, birden çok sebebin bir araya gelmesinden dolayı ortaya çıktığı için, tek bir nedene bağlamak yanlış olur. Diğer yandan yıldırmaya sebebiyet verecek birçok etmen, mobbingin sonucu olarak da karşımıza çıkabilir. Bir kurumda mobbing sayılabilecek bir davranış, başka bir kurumda mobbing sayılmayabilir (Toker Gökçe, 2008).

Mobbingi uygulayanlar, mağdurlar ve örgüt şartları göz önünde bulundurularak mobbingin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Bireyi grup kurallarına uymaya zorlama,
- Düşmanlık etmekten keyif alma,
- Kurbanın psikolojik ve fiziksel acılarından zevk alma,
- Can sıkıntısını giderme isteği,
- Ayrımcılığa özendirme,

- Çıkarları uğruna her şeyi mubah sayma,
- Kendi zayıflık ve yetersizliklerini gidermeye çalışma,
- Bencillik etme,
- Sosyal içgüdüsünün yanıltılmış olması,
- Plansız çalışma,
- Eksik liderlik özelliği,
- Mobbinge uğrayan kişinin korumasızlığı,
- Kurumdaki ahlaki normların eksikliği (Altınöz vd., 2010).

Kurumlarda yaşanan mobbing ile ilgili yapılan çalışmalarda, mobbingin ortaya çıkmasında kurum ve idari kısımdan kaynaklı nedenlere baktığımızda, hatalı ve dönemlik işçi alımı, üst pozisyonlara geçmek için çalışanlar arasındaki haksız rekabetler gösterilmektedir. Bunların dışında kalan nedenleri aşağıdaki gibi sıralayabilir;

- Mobbingin kurumda verim artırıcı ve disiplin sağlayıcı bir araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları giderlerinin minimuma indirgenmesi,
- Hiyerarşi düzeninin çokluğu,
- İletişim yollarının etkisizliği,
- Çatışma yönetimi ve çözümü kabiliyetlerinin eksikliği,
- Liderlerdeki eksiklikler,
- Günah keçisi bulma eğilimine yatkınlık,
- Ekip çalışmasının çok düşük olması ya da hiç olmaması,
- İşletme içi değişim eğitimine gereken özenin gösterilmemesi (Tınaz, 2008).

2.1.6. Mobbingin etki ve sonuçları

İş memnuniyeti iyi bir kişilerarası ilişkiyle kuvvetle bağlantılıdır. Birinin işte aldığı sosyal destek kendine saygı ve kendine güveni geliştirmeye yardımcı olur. İşyeri zorbalığı özel hayat ve kurumsallık üzerinde büyük zararlara yol açan yaygın ve büyük bir sorundur (Meško, Sotlar ve Winterdyk 2011).

Mobbingin başta mağduru olumsuz etkileyen bir problem olmasına karşın toplumu da ekonomik ve sosyal açıdan önemli derecede etkileyen bir sorun olmasının göz ardı edilmesi, gerekli tedbirlerin alınmaması dikkatlerden kaçmamaktadır (Palabıyık, 2018).

Son yıllarda araştırmacıların ilgisini çeken ve örgütsel davranış araştırmalarına konu olmaya başlayan psikolojik yıldırma kavramı, kurumlarda sistemli ve dönem dönem

meydana gelen ve önemli etkilere sahip bir psikolojik şiddet çeşididir. Yapılan çalışmalar, çalışma ortamlarında mobbinge uğrayan çalışanların maddi, manevi, toplumsal ve sağlık yönünden negatif etkilendiklerini ortaya çıkarmıştır. İşyerlerinde mobbinge maruz kalmalar sonucu mağdurlar çeşitli sağlık problemleri yaşamakta, intihar ve cinayetlerle sonuçlanabilecek istenmeyen olaylar meydana gelebilmektedir. Gerek dünyada gerek se ülkemizde cinayet ve intihar gibi ağır sonuçlar doğurabilen yıldırma, kamu-özel sektör ayırmaksızın karşımıza çıkmaktadır (Yöney ve Kılınç, 2020).

2.1.6.1. Mobbingin bireyler üzerine etki ve sonuçları

Psikolojik şiddet mağduru nefes almada güçlük, sinir bozuklukları, terleme, gastrit ve sindirim sistemi rahatsızlığı, uyku problemi, görme sorunları, bayılma, hafıza ve odaklanma problemleri sık sık karşılaşılan durumlardır. Bunların yanı sıra sağlık giderleri, iş ve üretimdeki azalmalar, aile ve yakın çevrenin yaşadığı stres, arkadaş aile üyeleri ve meslektaşların teker teker kaybedilmesi yıldırmanın olumsuz sonuçları arasında ifade edilmelidir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbinge maruz kalanlarda ilk aşamada, sebepsiz ve sık sık ağlama, uyku problemleri, aniden sinirlenme ve konsantrasyon kaybı görülür. İkinci safhada ise, birincilere ek olarak, bunalım, hipertansiyon, mide problemleri, işe gitme isteğinde azalma, işe geç kalma gibi şikâyetler baş gösterir. Mağdurlarda yıldırma sürecinin ilk etkisi, odaklanma zorluğu, uyku bozuklukları, aniden sinirlenmeler, nedensiz ve sık sık ağlamalardır. İkinci olarak ise, işe geç kalmalar, işe gitmek istememe, mide problemleri, yüksek tansiyon, mide rahatsızlıklarıdır. En son aşamada ise depresyonun şiddeti artarak panik atak ve endişeye dönüşür. İntihar düşüncesi ve kazalar genellikle bu son evreme meydana gelir (Gül, 2009).

Yıldırma olaylarının sonucunda meydana gelen kişilik bozukluğu ve ruhsal-psikolojik olumsuzluklar üç şekilde meydana gelir. Birincisi, mağdurlar, “anı yaşama”ya başlayarak değersizlik, amaçsızlık ve umutsuzluk hissine kapılırlar. Önceleri savundukları ve sahip çıktıkları değerlere zıt tepkilerle kendilerini savunurlar. Mobbingin kurban üzerindeki ikinci tesiri, örgüt kültürü ve örgütün amaçlarından uzaklaşmalarıdır. Kurum içi bir beklentisi kalmadığı için beklentilerini dışa kaydırır. Yıldırmanın mağdur üzerindeki üçüncü etkisi ise, mağdurun sıkı sıkıya bağlı olduğu kurumsal amaç ve değerlerini kaybetmesidir. Kurban boşluğa düşerek hiçlik hisleriyle yaşamaya çalışır (Tutar, 2004).

Mobbingin işyerindeki bireysel sonuçları; çalışan hastalık bahanesi ile işe devam etmeme neticesinde iş değişikliği yapmak zorunda kalabilir. İntihar eylemleri mobbingin çarpıcı sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda mobbingin sağlık sorunlarının nedeni mi yoksa sonucumu olduğu irdelenmiş, işten ortamındaki güven duygusunun zamanla yitirilmesi ve iş memnuniyetinin azalmasını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan bazı boylamsal araştırmalar yıldırmanın nedeni olarak düşük yaşam kalitesi ve stresin bir sonucu olduğunu ortaya koymuştur (Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

2.1.6.2. Mobbingin örgütler üzerine etki ve sonuçları

Mobbinge maruz kalmanın, işe gitme isteğinin azalması, bıkmak, kuruma idarecilere ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerinin azalması gibi sonuçlar doğurmasından dolayı bireysel maliyetler kurumsal maliyetler üzerine direkt etki ederler (Kirel, 2008).

Yıldırma meydana geldiği kurumu da etkilemektedir. İş yerinde mobbinge maruz kalan bir çalışan kendini sistemin bir parçası olarak görmekten uzaklaşarak iş verimliliğini yitirir. Sürekli sağlık izinleri alarak, iş yerinden uzaklaşarak ve hatta işi bırakarak maruz kaldığı mobbingin olumsuz sonuçlarını ortaya koyar. Bu da şirkette işgücü devrine neden olarak kuruma ekstra zararlar verir (Toker Gökçe, 2008).

Mobbing bireyleri etkilediği kadar kurumları da olumsuz etkileyen bir olaydır. İşverenler mobbingin kuruma verebileceği zararları önceden kestirebilseler şüphesiz tüm gerekli önlemleri alırlar. İş yeri sahibi açısından önce maddi hasarlar ortaya çıkar. Fakat ağır sosyal sonuçların da olabileceği göz ardı edilmemelidir (Tınaz, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre, ABD'de işyerinde stresin kurumlara maliyeti 80 milyar dolardır (Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

Tınaz (2008)'a göre yıldırmanın kurumlara yüklediği ekonomik ve psikolojik maliyetlerini bazıları aşağıdaki gibidir;

Yıldırmanın Kurumlara Psikolojik Maliyetleri

- Kişiler arası çatışma uyumsuzlukları,
- Kurum iklimindeki olumsuzluklar,
- Kurum kültürü ilkelerinde çöküş,
- Sadakatsiz ortam,
- Saygı kurallarında azalma,
- Çalışanlardaki isteksizlik nedeni ile yaratıcılığın düşmesi.

Mobbingin Örgütlere Ekonomik Maliyetleri

- Sağlık izinlerinde artış,
- Nitelikli elemanların işten çıkması,
- Yeni işe alım maliyetleri,
- Yeni işe alımlarla doğan eğitim maliyetleri,
- Genel verim azalması,
- İş kalitesinde azalma,
- İşçilere ödenen tazminatlar,
- İşsizlik masrafları,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme maliyetleri,
- Erken emeklilik ödemeleri.

2.1.6.3. Mobbingin toplum üzerine etki ve sonuçları

Mobbingin olumsuz etkileri yalnızca kurum ve kişileri değil içinde var olduğumuz toplumu da etkilemektedir. Mobbing, mağduru etkilediği gibi, ailesini, mobbinge şahitlik edenleri ve kurbanı destek olmak isteyenleri de olumsuz etkilemektedir. Aileler yıldırmanın hem maddi hem de manevi neticelerine katlanmak zorunda kalırlar. Mobbing mağduru kişinin, sağlık masrafları, yalnızca kuruma değil devlete de maddi külfet getirmektedir. Kurbanların ülkeye maddi yükleri azımsanamayacak kadar fazladır. Öte yandan yıldırma sonucu, mesleki yönden yetersiz kalmış, duygusal tükenmişlik yaşayan, sağlıklarını kaybetmiş kişilerin boşta dolaştığı bir topluluk meydana gelmektedir (Mercanlıoğlu, 2010).

Sağlık masraflarındaki artış, niteliksiz eleman çalıştırmadan doğan vergi giderleri, sigorta maliyetlerinin yükselmesi, devlet destek paketlerine yönelimin erken emekliliklerdeki artışlar tüm toplumu etkilemektedir (Tınaz, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre mobbing kurumlarda meydana gelen önemli yıldırma davranışlarıdır. Kuzey Afrika'da çalışanların %78'i iş yaşantılarında en az bir kez mobbinge maruz kalmışlardır. Uluslararası çalışmalar, çalışanların iş hayatında %25-50'lik bir kısmın yıldırma ile karşılaştıklarını göstermektedir. Bu oran bazı meslek gruplarında %95'e ulaşmaktadır (Kırel, 2008).

Mobbinge uğrayan kişi, tutarsız ve tahammül edilemez davranışlar sergileyerek, işte yaşadıklarını ev ortamına yansıtıp çevresini rahatsız edebilmektedir. Şiddete meyilli ve katı davranışlar da sergileyebilir. Bu durum boşanmalara sebebiyet vererek parçalanmış aileleri ortaya çıkarır ve bu da topluma fazladan bir yük daha getirir (Tınaz, 2008).

2.1.7. Mobbing mücadele yolları

Yıldırma kurumdaki iş kültürünün zedelendiğinin bir göstergesidir. İyi organize edilmeyen ve iyi yönetilmeyen kurumlarda belirsizlikler yaşanır. Bu nedenle katılımcı, şeffaf, bireysel başarıların onurlandırıldığı bir yönetim şekli benimsenmelidir (Baykal, 2005).

Çalışma hayatının merkezinde insanın olduğu düşüncesiyle hareket ederek çalışanların bilgilendirilmesi, kanunların çalışanları koruma noktasında iyileştirilmesi gerekmektedir. Mobbingi önlemede en önemli görev müessese sahiplerine ve idarecilerine düşmektedir. Tarafsız, ahlaki, yıkıcı olmayan bir tavır izleyerek, çalışanları mobbingin nedenleri ve sonuçları hakkında bilgilendirmeleri gerekmektedir (Mercanlioğlu, 2010).

Birçok ülkede, işteki tacizi yönetme, önleme ve yıldıırma vakalarıyla başa çıkmayı desteklemek için kurumlarda davranış ve kural kodları çizilir. Genelde, kurumlardaki sağlık ve güvenlik bakımı ve önleyici politikadan işverenler sorumludur. İşyeri şiddeti ve tacizini ele alma hazır bulunuşluğu küçük ve büyük şirketler arasında da farklılık gösterir. Örneğin, büyük şirketler işyerinde tacize uğratıldığını hissedenlere yardım edecek gizli danışmanlar ve diğer uzmanlara sahiptirler, bu büyük şirketlerde şikâyet prosedürü daha sık kullanılır. Küçük ve orta büyüklükteki şirketler, dışarıdan uzman ve müdahale sağlamak zorunda değildirler (Salin, 2015).

2.1.7.1. Bireysel mücadele yolları

Mağdur çalıştığı kurumda dışlanmamak için çaba sarf etmeli ve kendini içinde bulunduğu toplumdaki soyutlama yolunu kesinlikle seçmemelidir. Mağdur, meydana gelebilecek olumsuzlukları ortadan kaldırmak için, özgüvenini artırmalı, psikolojik savunma yöntemlerini öğrenmeli ve yasal haklarını kullanarak gerekli tüm birimlerden destek almalıdır (Gürhan, 2013).

Mağdurlar yıldırmaya ne kadar karşı koyarlarsa hem kurumun hem kendilerinin karşılaşacakları zararlar o derece artacaktır. Kurumlarda meydana gelen çatışmalar, sosyal bir oluşum olan kurumların doğasında vardır. Çıkarların, hedef ve değerlerin çatıştığı, rekabetin mevcut bulunduğu kurumlarda mobbing kaçınılmazdır. Kişiler bu durumdan zarar görmemek için bireysel yöntemleri göz ardı etmemelidirler. Bunlar güven, özgüven ve bilinç geliştirme, duygu kontrolü, bireysel stresle baş etme yöntemleri uygulama olarak sıralanabilir (Kırel, 2008).

Bireylerin yıldırıma maruz kaldıklarında uygulamaları gerekenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Mağdur olduğunu kabul etmemek,
- Yöneticileri olaylardan haberdar etmek,
- İçeritilmiş duygular zarar verici olduğu için yaşanılanları bastırmamak,
- Düşünmek ve kaynak toplamak,
- Yaşanılanları tüm yönleriyle en ince detayına kadar düşünmek,
- Karşı tarafın saldırı mevkiine girmemek,
- Karşımızdakine duygusal tepki vermemek,
- Düşünerek tepki vererek karşı tarafı düşünceye sevk etmek,
- Öz eleştiri yaparak problemdeki yerinizi hissederek davranış sergilemek (Gürhan, 2013).

2.1.7.2. Örgütsel mücadele yolları

Mobbing ile mücadele eden bir bireyin olduğu iş ortamında, mağdurun gösterdiği gayretin yanı sıra kurum yönetiminin sergileyeceği tavrında süreçte önemli bir payı vardır. Yönetim kadrosu yıldırma ile başa çıkmak için bütün çözüm yollarını seferber etmesi gerekmektedir. Bireysel olarak mobbinge karşı mücadele eden kurban, destek bulamadığı takdirde mücadelesini sonlandırabilir (Işıl ve Tınaz, 2010).

Mobbingle örgütsel olarak mücadele ederken aşağıdaki yolları izleyebiliriz:

- Tüm kurumlar mobbingin her türlü etki ve sonuçlarını çözüme kavuşturacak bir kurul kurmalıdırlar.
- İşe alma kriterleri arasına kurum kültürü ve ortak değerlere uyum, kişilik, duygusal zekâ vb. ölçütleri eklemelidirler.
- Çalışanlar mobbingin ne olduğu konusunda bilgilendirilmelidirler. Aksi takdirde yaşanan olayın mobbing olup olmadığı, etki ve sonuçları tam netleştirilemez.
- Yöneticiler mobbingi önceden belirleyip engel olmak için gerekli tedbirleri almalıdırlar.
- İdareciler mobbingi farklı yollara tespit ederler. Bunlar: örnek olay incelemesi, görüşme, gözlem, kayıtların incelenmesi, anket vb. Mobbingin nedenini bilmeden çözüm bulmak imkansızdır.
- Kurumdaki idarecilerin güçlü olması mobbingi engelleyecektir.

- Kurumda etik değerleri iyi belirleyip bunlara uymada koordinasyonun sağlanması mobbingi engelleyecektir.
- Çalışanların ahlaki gelişimleri için gayret etmek diğer bir tedbir olabilir.
- İşçi-işveren arasında etkili iletişim ortamı oluşturulmalıdır.
- Kurum için stres oluşturabilecek faktörler ortadan kaldırılmalıdır.
- Mağdurlarına madden ve manen destekte bulunmak, mobbing uygulayıcılarını da yasal yollarla uyarmak örgütsel mücadele yollarından olabilir (Cemaloğlu, 2013).

2.1.7.3. Toplumsal mücadele yolları

Son dönemlerde aşığı yukarı tüm iş sahalarında en az bir defa boy gösteren psikolojik taciz olayları, sadece şahıslar ve kurumlara değil içinde bulundukları topluma da zararlar vermektedir. Bu nedenle sadece bireysel değil toplumsal mücadele yolları da gereklilik göstermektedir (Saraç, 2011).

Türkiye’de yıldırma tanı konulup çözüme kavuşturulamamasının başlıca sebebi, Türk kültürünün yüzleşmeye kapalı olmasından dolayı, genellikle gizlenip, kabullenilmeyip ve örtbas edilmesidir. İkinci olarak ise; toplumumuzun sosyal yapısında yardımlaşmanın, aile bağlarının kuvvetli olmasının, sosyal desteğin ve mağdurun yanında olma içgüdüünün ağır basmasıdır. Avrupa toplumlarındaki bireycilik yıldırmanın ağır etkilerini engelleyip süreci daha kolay aşılır kılmaktadır (Baltaş, 2013).

Yıldırma eylemleri ile toplumsal mücadele kapsamında farkındalık meydana getirmek için sosyal medyanın gücünden istifade edilebilir, ilgili resmî kurumlar telefon ve web ihbar hatları oluşturabilir, mobbinge karşı yasal olarak örgütlenmek için sendikal faaliyetlerde bulunulabilir (R. Akgül, 2020).

Mobbing ile toplumsal mücadele yolları üç şekilde incelenebilir. Bunlar;

- İletişim Araçları: Toplum, sosyal medya aracılığı ile yıldırma hususunda bilinçlendirilmelidir.
- Telefon Yardım Hatları: Dünyada birçok ülkede yıldırma mağdurlarına yardım etmek amacı ile destek hatları bulunmaktadır. Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bünyesinde bulunan iletişim hattı Alo 170’tir. Psikologlar vasıtası ile mağdurlara destek olunmaktadır.
- Sendikalar: Sendikalar, mevcut üyelerinin iş hayatlarında karşılaştıkları problemleri çözmek için çalışan kurumsal oluşumlardır. Yurtdışındaki sendika temsilcileri çalışma

ortamındaki mobbingleri araştırarak, mobbingi önlemeye yönelik tedbirleri iş sözleşmelerine dahil edebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2008).

2.1.8. Türkiye ve dünyada mobbingin hukuksal yönü

İş yerinde yıldırma ve psikolojik taciz hukukçuları ve yasama organlarını ilgilendiren bir özellik taşımaktadır. Yıldırmaya müdahale aşamasında mevcut politika ve uygulamalarda düzenlemelere gidilmelidir. Yıldırma olayları meydana geldikten sonra, kurumlar tarafından uygulanacak çözüm yolları ve hukuki düzenlemeler mevcut olmalıdır (Kırel, 2008).

Resmî hükümet politikasının mevcut durumu ve işyeri şiddetini önleme ve müdahale olanakları ülkelere göre değişir. Hükümet politikalarına ilaveten, ulusal, uluslararası ve sektörel düzeydeki farklı ortaklıklar işyerlerindeki şiddet üzerine endişelerini duyurmakta ve işyeri şiddetiyle başa çıkma ve önleme hakkında teknik dokümanları ayrıntılı olarak açıklamaktadırlar (Salin, 2003).

Ülkemizde her ne kadar henüz açık bir yasa oluşmamışsa da bize birçok yasa maddesinde yer alan maddeler, mobbinge yönelik hukuksal mücadele yolunu açmaktadır. Bu yasa ve yasa maddeleri Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu mevzuatı bir bütün olarak incelendiğinde, mobbing uygulayanlar aleyhine birçok hüküm bulunmaktadır. Özellikle yakın tarihte yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nda mobbingden bahsedilen ve tasarının 417. maddesinde, işverene işçilerin mobbinge maruz kalmamaları noktasında gerekli önlemleri alma yükümlülüğü verdiği konunun uzmanları tarafından ifade edilmektedir (Gürhan, 2013).

Spor ortamında yönetici, taraftar ve sporcular arasında ayrışma ve tartışmalara sebep olan bir diğer unsur da rekabettir. Bunun sonucu olarak; öfke, kaba kuvvet, aşırı duygu durumu, kişi ve toplumlara zarar veren saldırganlık ve şiddet eylemleri karşımıza çıkmaktadır. Bu olumsuzluklara engel olmak adına, 6222 sayılı "Sporda şiddet ve düzensizliğin önlenmesine dair kanun" 31.03.2011 tarihinde kabul edilmiş, 14.04.2011 tarihinde ise resmî gazetede ilan edilmiş ve yürürlüğe konmuştur (Erkalan, 2018). Yürürlüğe giren bu kanun, dolaylı yoldan da olsa spor alanında mobbingin önüne geçmek için atılan hukuki bir adım olarak kabul edilebilir.

Fransa'da 2002 de yürürlüğe giren Sosyal Modernizasyon Yasası ile Fransa İş Kanunu'na mobbinge mücadele başlıklı yeni biri bölüm eklenmiş, mobbingin tanımı açıkça

yapılmış ve işletme yöneticilerinin mobbinge karşı tüm önlemleri almaları yükümlülüğü doğmuştur (Gürhan, 2013).

İsveç'te ise İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Dairesi'nin, daha 1993 yılında çıkardığı tüzükle işverenlere, mağduriyeti en geniş biçimde önleyecek planlama ve organizasyon yükümlülüğü getirilmiştir (Gürhan, 2013).

Almanya'da mobbingin yasal olarak tanınmasında sendikaların rolü büyüktür. Mobbingin, iş sözleşmesinin ihlaline neden olabileceği maddeleri eklenmiştir. Mobbing mağduru erken emeklilik talebinde bulunabilmektedir. Yurt çapında mağdurlara yardım için kurulan kamu kurum ve kuruluşları mevcuttur. İş sağlığı konusunda önemli bir yere sahip olan mobbing, üniversitelerin çalışma psikolojisi alanında ders olarak da okutulmaktadır (Bingöl, 2012).

Sporda ahlaki değerleri korumak, güvenli çevre oluşturmak, taciz, suiistimal, şiddet ve her türlü ayrımcılığı önlemek, Avrupa Birliği Spor Çalışma Planı'nın öncelikli çalışma alanları içinde yerini almıştır (European Union, 2021).

2.1.9. Mobbing Süreci

Bir iş yerinde çalışanların başka bir kişi veya kişilere karşı sergiledikleri ahlaksız, rahatsızlık veren davranışları sistemli bir şekilde uyguladıkları bir süreç olarak karşımıza çıkan mobbing, örgüt bünyesinde çatışma ortamı yaratan, gerilime sebep vererek örgüt sağlığını bozan, işyeri bünyesindekilerin iş hazzı ve çalışma iklimlerini olumsuz yönde etkileyen temel bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki esas amaç, işyerinde dışlanan ve yıpratılmak istenen kişi ya da kişilere karşı baskı yaparak dirençlerini kırıp işten çıkarılmalarını sağlamaktır (Tetik, 2010). Israrcı ve devamlılık arz eden saldırgan ve düşmanca eylemlerin ortaya konulduğu olumsuz bir süreci kapsayan yıldırma davranışları; çatışma, saldırganlık, yönetimin müdahil olması, yanlış tanımlama ve yakıştırmalarla damgalama ve işe son verilmesi evrelerinden oluşmaktadır (Leymann, 1996).

Çatışma evresinde, potansiyel bir çatışmanın desteklenmesiyle daha çok meydana gelebileceği gibi mevcut olan bir çatışma durumunun kışkırtılarak daha da büyümesine sebep olarak da karşımıza gelebilmektedir. Çatışma sonucu psikolojik yıldırmaya sebebiyet veren olayların nasıl bir süreçte meydana geldiği tam olarak saptanamamaktadır (Sürvegil, Fettahlioğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007).

Psikolojik saldırıların boy göstermeye başladığı saldırganlık evresinde, tacizi etkin kılan etmenler hayat bulmaya başlar. Bu aşamada gözlemlenen hareketler sıradan iletişim

süreci dışında bakıldığında rahatsızlık vermese bile, hedefteki kişiyi bezdirmek amacı ile devamlı yapıldığında taciz niteliği kazanmaktadır (Çetin ve Bağcı Kurt, 2014).

Yönetimin müdahil olması evresinde, önceki evrelerde olayın içinde doğrudan yer almayan yönetim, bu aşamada sergileyebileceği önyargılı tutumu nedeni ile mağduru sorumlu tutan taraf olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bunun sonucunda olumsuz davranışlara maruz kalan kişi, bu olumsuzluklara bir de yönetimin olumsuz tavrı eklenince yalnız kalabilmektedir. Mağdurun sorumlu olarak görüldüğü bir iş yeri ikliminde yıldırma olaylarının özüne inilememekte ve problem artarak devam etmektedir (İnan, 2020).

Yanlış tanımlama ve yakıştırmalarla damgalama evresinde, mağdurun, mobbingi uygulayan tarafın çeşitli yakıştırmaları ve saldırıları ile yönetim kadrosunun ön yargılı tavrı neticesinde sağlığı bozulur. İş performansı düşen mağdur. Sürekli hastalık izinlerini kullanarak işe gelmemeye başlayan mağdur, bu durumu atlatmak ve hayatta kalabilmek için uzman desteğine başvurur. Psikiyatrist veya psikologdan destek alan mağdur, bu durumu anormal bir durummuş gibi karşılayan, kişinin diğer organları gibi ruhunun da rahatsızlanabileceğini düşünemeyen diğer iş arkadaşları ve mobbingi uygulayan kişi tarafından “zor insan”, “paranoyak”, “akıl hastası” gibi sıfatlarla damgalanabilmektedir (Akdemir Mansur, 2008).

Son aşama olarak işe son verilmesi evresinde ise, önceleri ne kadar sosyal bir birey olduğu herkes tarafından bilinen kurban, bu evrede asosyalleşip, yalnızlaşıp, çaresiz duruma düşerek psikolojik sıkıntılar yaşamaktadır. Bunun sonunda, ilaç tedavisi, uzun süreli izin ve hastalık raporları alması ve ücretsiz izin kullanımlarına başlar. İşe geldiği zaman zarfında ya çalışmamakta ya da etkili çalışmamaktadır. Meydana gelen bu süreci sonucunda iş verimindeki düşüş sebebiyle uyarılmakta ve en nihayetinde işine son verilmektedir (Leymann, 1990). Sürecin son aşaması hedefteki çalışanın işten çıkarılmasıdır. Süreç burada diğerleri için son bulurken, işten çıkarılan kişi üzerindeki psikolojik etkileri uzun bir zaman devam etmektedir (Schallcross, Sheehan ve Ramsay 2008).

İş akdine son verilmesi ile son bulan süreçte mağdur olan kişi ağır ve travmatik psikolojik rahatsızlıklar yaşamıştır. İşten ayrılma ile çalışma ortamında psikolojik şiddetin evreleri tamamlanmış olur. Birbirini tetikleyen olaylar kademe kademe ilerleyerek mağduru çaresizliği sürüklemiş ve kaçınılmaz olan bu dramatik son meydana gelmiştir (Çay, 2008).

2.1.1.1 Mobbing sürecinde yer alan taraflar

Psikolojik yıldırma olaylarında pasif durumda bulunan mağdur ve aktif durumda olan tacizci baş aktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Fakat yıldırma ile ilgili yapılan araştırmaların genelinde tacizde bulunanların birden fazla kişi olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle mağdur çok yönlü bir saldırı ile karşı karşıyadır. Bu iki aktörün dışında sürece dolaylı olarak katılım gösteren seyircilerde bulunmaktadır (Akgeyik, Güngör Delen ve Uşen 2013).

Mobbingi uygulayanlar; mobbingin başlamasına neden olarak sürecin en önemli etkeni olan bu kişiler, menfaat amacı güderek gücün kendisinde toplanmasını isterler. Mobbingin en önemli etkenidir. Yani mobbing olgusunu başlatan kişidir. İktidar ve çıkar peşinde koşup, gücün kendisinde toplanmasını isterler. Kendini beğenmiş tavırlarıyla etrafındakilerin başarılarını görmezden gelirler. Kendilerine rakip olarak gördükleri kişileri sürekli aşağılayarak, kendi yaptığı işin hep en iyisi olduğuna etrafındakileri inandırmaya çalışırlar (Gona, 2021). Bunlar, iş hayatlarında anormal davranışlar sergilemeyerek asıl kimliklerini gizlemektedirler. Hedef olarak gördükleri kişilerin meslek anlayışlarını, kişiliklerini karalayarak kendilerinin yüceltiğini ve güçlerinin arttığını düşünürler. Bunları mobbinge iten sebepler, ilgi ve övgü yoksunluğu, abartılmış benlik algısı ve kendi zaaflarını telafi etme çabalarıdır (Gül, 2009).

Mobbinge maruz kalanlar; bu alanda yapılan çalışmalar psikolojik şiddete uğrayan kişilerin özellikleri hakkında genelleme yapmaya izin vermese de bazı ipuçları vermektedir. Bu bağlamda mağdur olan kişinin, başarılı bir kariyer planlaması yapamadığı, teşkilata sıkı sıkıya bağlı olduğu ve kendisini ifade ederken yaptığı işi ve bağlı olduğu kurumu ön plana sürdüğü görülmektedir. Diğer yandan özgün fikirleriyle ön plana çıkan kişilerin de diğer iş arkadaşları ve yönetim kadrosu tarafından kıskanılarak mobbinge maruz kalabilecekleri ifade edilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliot 2000). Bazı kişiler konu psikolojik taciz olduğunda demografik, sosyal ve bazı bireysel etmenler nedeni ile daha fazla risk altındadırlar. Bir takım mağdur karakter ve hareketleri kişinin saldırıya maruz kalma ihtimalini arttırmaktadır. Bu süreçte psikolojik faktörler mağdurun kendini savunmasında kritik rol oynamaktadır. Psikolojik yıldırma neticesinde ortaya çıkan sağlık problemleri karışı tarafı tetikleyen unsur olarak karşımıza çıkabilmektedir. Psikolojik yıldırmaya uğrayan kişinin diğerlerinden farklı olması, asosyal davranışlar sergilemesi, öz saygısının düşük olması, işinde fazla başarı göstermesi ve grubun ortak hedefleriyle yaşadığı ayrılıklar,

mağdurun mobbing için odak noktası olmasına neden olabilecek durumlar olarak nitelendirilebilir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cary 2003).

Mobbingi izleyenler; sürecin izleyicileri çalışma arkadaşları ya da idari kadro gibi doğrudan değil de olayın farkına vararak dolaylı yoldan olaya müdahil olan bireyler olarak tanımlanmaktadırlar. Bunları; olası bir çatışma durumunda aracı rolünü üstlenerek genelde uzlaşmadan yana olan ve bu tavırlarından dolayı ilerde mağdur durumuna düşme potansiyelleri oldukça yüksek olan “diplomatik izleyici”; saldırgana fazlasıyla yakın olan ve bu durumun farkına varılmasını istemeyen “yardakçı izleyici”; sorunu olan kişinin özeline incek kadar alakadar olan ve yardıma muhtaç mağduru bile bir süre sonra rahatsız edecek duruma gelen “fazla ilgili izleyici”; yaşanan olaylardan uzak duran tacizciye yardım etmediği gibi meydana gelen olaylara da göz yuman “bir şeye karışmayan izleyici” ve ilerde mağdur duruma düşmemek için hiçbir şey karışmıyor gibi görünüp saldırgana yardım edip mağdura el uzatmayan “iki yüzlü yılan izleyici” olarak 5 gruba ayırabiliriz (Günel, 2010).

2.1.2 Mobbing Sendromu

Bu sendrom, aniden ortaya çıkan şiddetli panikatak krizleri, sebepsiz korku, öz kontrolün kaybedilmesi ve ölüm düşüncesi ile boy gösteren bir rahatsızlıktır. Ansızın meydana gelen nedensiz korkular, aşırılaşan panik atak nöbetleri, ölüm düşüncesi ve aynı zamanda öz kontrolün yitirilmesi ile baş gösteren bir sendromdur. Bu sendromun en ağır sonucu ise; bireyin öz güvenini yitirmesidir. Etrafında yardım alabileceği kimsenin olmaması durumunda, yaşamını idame ettiremez hale gelir. Bir süre sonra da geçirdiği panikatak nöbetlerini iş yerinde maruz kaldığı saldırgan davranışlarla izah etmeye çalışmaktadır. Bu sendromun en ağır neticesi ise kişinin özgüvenini kaybetmesidir (Öztürk, Dereli Eke, İpek, Müdüroğlu ve Faikoğlu 2015).

Etki alanı oldukça geniş olan mobbing sendromu, kurban üzerinde zihinsel çöküntüyle başlar. Bu durum bireyin sosyal çevre ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyecek sınırlara ulaşabilir. Yıldırma sürecinde sadece hedef alınan kişi değil çalışma arkadaşlarının da olaylardan nasibini alması söz konusudur. Bu nedenle olayların hızla büyüüp tüm çalışma ortamını etkisi altına alabileceği durumu göz ardı edilmemelidir (Güdü Demirbulat, 2012).

2.1.3 Mobbing olmayan durumlar

Kaplan (2020), yönetim kadrosu ve çalışma arkadaşlarıyla yaşanan anlık sürtüşme ve tartışmalar, gün içerisinde meydana gelen gerginlikler ve geçici dargınlık durumlarını,

işçilerin hatalarından kaynaklı, kurumun zararlarını karşılamak amacıyla yöneticilerin aldığı yaptırım kararlarını, işine gereken özeni göstermeyen, işe geç kalmayı alışkanlık haline getirmiş, verimli çalışmayan bir işçinin, yönetici tarafından küfür ve hakaret içermeyen sert bir dille ikaz edilmesini, iş yoğunluğu ve strese bağlı, olumsuz davranış, tutum, çekişme ve tartışmaların süreklilik arz etmediği durumları, çalışma ortamı dışında meydana gelen olaylar, anlaşmazlıklar, tutum ve davranışların çatışma olarak kabul edilmesine karşılık psikolojik yıldırma tanımına girmediğini ifade etmektedir.

Diğer yandan Akgün (2021), tek sefere mahsus davranışların, yönetici konumundakilerin çalışanına yasal emir ve talimatları aracılığı ile insanlık onuruna dokunmayacak çerçevede hesap sormasının, eldeki şartlar ölçüsünde ayrımcılık barındırmayan çalışma düzeninin, adil görev dağılımlarının, çalışma hayatı dışında ve iş ile ilgisi olmayan davranışların mobbing olmadığını ve tüm bunlar göz önüne alındığında, mobbing olmayan davranışlar ile verilen vazifeleri mobbingin arkasına sığınarak yapmayı reddetmenin, mobbingi kötüye kullanma olduğunu ve suç teşkil ettiğini belirtmiştir.

2.1.4 Spor alanında mobbing

Spor, kendisini oluşturan elemanları (sporcu, seyirci, antrenör, öğrenci, yönetici, hakem vb.) ile kurumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal bağları olan sosyal bir yapıdır. Bu nedenle toplumun büyük bir kesimini etkisi altına almakta ve kurum içi ve kurum dışı diğer unsurlarla sürekli iletişim halinde olmaktadır (Çoban ve Karademir, 2010).

İletişimin bu kadar yoğun olduğu bir ortamda doğrudan ya da dolaylı olarak kendisine yer bulan yıldırma eylemlerinin etkileri, nüfuz ettiği çevreler açısından önemli konumdadır.

2.1.4.1 Mobbingin spor alanına olası etkileri

Spor geçmişten bugüne kadar toplumsal bir olay olmanın ötesine geçerek evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor ortamlarında bulunan, hakemler, antrenörler, yöneticiler, sporcular, saha çalışanları ve diğer görevliler spor sayesinde ekonomik özgürlüklerini ellerine almaktadır. Bu nedenle spor ortamı büyük bir ekonomik alan teşkil etmektedir. Dünyanın neresinde olursa olsun, naklen yayınlar sayesinde insanlar aynı duyguları aynı anda yaşama fırsatı bulurlar. Kimi zaman savaşların son bulmasına neden olan spor kimi zaman da savaşların meydana gelmesine neden olmuştur. Spor alanındaki insanların gelecek kuşaklara iyi bir örnek olabilecekleri gibi ahlaksız durumların istenmeyen örneklerini de teşkil edebilirler (Efek, 2019).

Etki alanı göz önüne alındığında; spor alanı içerisinde kendini sıklıkla gösteren mobbing olaylarından en çok etkilenenlerin başında sporcular gelmektedir. Mobbing, yalnızca kadın sporcuların değil erkek sporcularında müdahil olduğu bir durumdur. Erkek sporcular müsabaka içerisinde daha fazla fiziksel temas, güç kullanma ve saldırganlık eğilimi içinde oldukları bir gerçektir. “Kontrollü saldırganlık” olarak ifade edilen bu duygu durumu genellikle sporcularda şiddete yönelim olarak baş gösterir. Bunun sonucu olarak sporcularda korku, ruh halinde kötüleşme, motivasyon kaybı, kronik yorgunluk, baş ağrıları, kalp atış hızında artma gibi ruhsal ve fiziksel birtakım olumsuzluklar meydana getirir (Lazarević, Krstić, ve Sobek, 2015). Sistematik ve süreklilik arz eden bir şekilde mobbinge uğrayan bir futbolcu hem fiziksel hem de ruhsal yönden zarar gören taraf olmaktadır. Bu durum neticesinde futbolu bırakmaya kadar giden futbolcu mali olarak kayıp yaşarken diğer yandan ise psikolojik yönden önce kendini suçlu ilan ederek sonu yalnızlık olan bir sürecin kapılarını aralamış olacaktır (Öztürk, 2021). Mensubu olduğu takım taraftarları tarafından protesto edilen bir sporcunun kulübüne karşı bağlılığı azalır. Bunun sonucunda sporcu uyuşturucu madde, sigara ve alkole sığınabilir. Bu da sporcunun asosyalleşmesine ve ekonomik açıdan zayıflamasına neden olur. Tribünlerden atılan yabancı maddeler sporcunun fiziksel yaralanmalarına sebebiyet verebilir. Ayrıca fiziksel bir temas olmasa bile yeme ve sindirim sorunları, uykusuzluk hali, depresyon ve tansiyon gibi olumsuzlukların meydana geldiği bilinmektedir. Algılama, konsantrasyon, öğrenme ve dikkat gibi zihinsel faktörler sporcu performansına doğrudan olumsuz yansımaktadır. Bir önceki müsabakada yetersiz performans ortaya koyan sporcu, sonraki müsabakalara kaygılı, aşırı ya da yetersiz motivasyonla çıkabilir. Mobbinge maruz kaldığı için duygu durumu ve kişiliği etkilenen bir sporcu takım arkadaşlarına psikolojik şiddet uygulayabilir. Bu olumsuz durumlar sporcunun performansını düşürerek kulübüne, yöneticilerine, antrenörüne, yaşadığı şehre ve ülkesine karşı bağlılık duygusunun azalmasına neden olur. Sayılan bu ve buna benzer olumsuz etkiler sporcunun performansını düşürür (Efek, 2019).

Spor ortamının olmazsa olmazlarından olan antrenörler, mobbingden nasibini alan diğer bir taraftır. Antrenörler çalışma alanlarında kimi zaman işgücü kapasitelerinin altında, kimi zaman ise üstünde görevler yapmak zorunda kalabilmektedir. Bu da iş yoğunluklarına bağlı olarak psikolojik yıldırma eylemlerine dönüşmektedir. Bu olumsuz durumun sonucu olarak antrenörler özgüven kaybı yaşayarak mesleki itibarlarını kaybetmektedir (Karabacak, 2019). Antrenörlerin yoğunlukla çalıştıkları kurum olan Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri diğer kamu kurum ve kuruluşları gibi hiyerarşik bir yapının olduğu çalışma alanlarıdır. Bu

Çalışma alanında görev yapan genç antrenörlerin tecrübe kazanma ve kuruma uyum süreçlerinin hızlanması amacıyla çeşitli baskılar kurulabilir. Bu baskılar yıldırma olarak tanımlanabilir. Ülkedeki işsizlik sorunu ve sık değişen politikalar göz önüne alındığında, sözleşmeli ve geçici statüde görev yapan antrenörler, görev tanımlarında yer almasa bile verilen görevleri yapma eğilimine girerler ve bunu bir mobbing olarak algılayabilirler. Bu olumsuz davranışlara uğrama düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalma göstermektedir (Balta, 2019). Ülkemizde ve dünyada birçok ülkede spordan beklenen şey sadece sonuçtur yani kazanmadır. Yerli ve yabancı birçok antrenrden beklenen şey kısa sürede büyük başarılar elde etmesidir. Özellikle Türkiye gibi başarıya doymamış ülkelerde bu süre birak maa kadar düşmektedir. İyi performans göstermese bile sonuçta kazanmış bir sporcunun veya takımının antrenörü başarılı olarak kabul edilir. Tam aksine iyi mücadele etmesine rağmen şanssızlıktan kaybeden bir takım ya da sporcunun antrenörü hemen baskı altına alınır. Bu olumsuz durum birak müsabaka devam ettiği zaman yönetim, taraftarlar, kamuoyu hatta sporcular bile başarısızlığın kaynağının antrenör olduğunu söylerler. Sözleşmesi devam ettiği halde ansızın işine son verilen antrenörler olduğu gibi işine devam eden antrenörlere uygulanan psikolojik tacizler, antrenörü itibarsızlaştırarak, gelecek spor yaşantısında önemli sorunlar yaşamasına sebebiyet verir (Efek, 2019).

Yıldırma eylemlerine maruz kalan diğer bir grup ise hakemlerdir. Bir meslek olarak hakemlik, içerisinde iletişim becerisi, oyun bilgisi ve değerlendirme kabiliyetini barındırır. Bu zellikleri baltalayan bir unsur olarak karşımıza çıkan mobbing kavramı, verdikleri kararlar ile büyük kitlelere hitap eden ve gündem oluşturma potansiyeline sahip hakemler için olumsuz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Hacıcaferoğlu, 2014). Spor ortamlarının büyük baskı alanı oluşturduğu diğer bir kesim ise hakemlerdir. Spor ortamı hakemler için de büyük bir baskı alanı oluşturur. Yüksek tansiyonlu müsabakalar hakemlerin kişisel hatalar yapmasına sebebiyet verebilir. Bunların sonucunda antrenörler, yöneticiler ve sporcular tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalmış birçok hakem vardır. Hakemlerde sporcu ve antrenörler gibi ruhsal, zihinsel, fiziksel ve sosyal açıdan birçok travma ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu tür olaylara maruz kalan hakemlerin birçoğu hakemliği bırakmak zorunda kalmıştır. Bazılarına küfürleri edilmiş, bazılarına taşlar atılmış. Kimi hakemler ise yaşanana bu olaylar nedeniyle hayatına son vermiştir (Efek, 2019).

2.1.4.2 Spor alanında mobbingin hukuki yönü

Sosyal bir faaliyet alanı spor, hukukun düzenleme alanı içerisinde kendine yer bulmuştur. Sosyal bir olgu olan spor ve spordan kaynaklı ilişkiler, hukukun düzenleme alanında yer almaktadır. Sporun etki ettiği ekonomik değerler, toplum üzerindeki olumlu-olumsuz etkiler, kamu ve özel hukukta meydana getirdiği kurumlar, kurullar ve anlaşmazlıklar, spor hukukunun sıfırdan vücut bulmasını sağlamıştır. Anayasa'nın 59'uncu maddesinde spor faaliyetlerinin yönetim ve disiplin işlerinin zorunlu olarak tahkim kurulunda çözülebileceği ve bu kurul kararlarının kesin olup, kararlarına karşı hiçbir yargı merciine başvurulamayacağı açıkça belirtilmiştir. İfade edilen hükme istinaden federasyonların yönetim ve disiplin kararlarına itiraz için genel yargı birimlerine başvurma şekli ortadan kaldırılmış ve sporun yapısına uygun tahkim yargısı esasları oluşturulmuştur (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2022).

21/05/1986 tarihli ve 3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un Ek-9, Ek-9/A ve Geçici 11'inci maddelerine dayanılarak hazırlanan "Spor Genel Müdürlüğü Tahkim Kurulu Yönetmeliği", federasyonların yükümlülükleri ile spor ortamında var olan hakem, sporcu, antrenör gibi unsurların federasyonla ve birbirleriyle olan anlaşmazlıklarını çözüme kavuşturmak için hazırlanmıştır. Federasyon yönetim kurullarının vereceği karar doğrultusunda ceza ve disiplin kurullarının kararlarını ilgililerin itirazları üzerine inceleyip kesin karara bağlamakla yükümlüdürler (Tahkim Kurulu Yönetmeliği, 2022).

14/04/2011 tarih ve 27905 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun'un 20. maddesine göre hakemler, spor müsabakalarında aldıkları görevlerde kamu görevlisi olarak kabul edilirler (Sporda Şiddet ve Düzensizlik, 2019).

Öte yandan, 21/05/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu'nun 11'inci maddesi ve ek 9'uncu maddesinin dokuzuncu fıkrası ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 212'nci maddesine dayanılarak, Merkez Spor Disiplin Kurulu ve il spor disiplin kurullarının oluşumlarını, yetki ve sorumluluk alanları ile çalışma yöntem ve kriterlerini, disiplin cezası gerektiren eylemleri, bunların cezalarını belirlemek amacıyla "Spor Disiplin Yönetmeliği" hazırlanmıştır (Spor Disiplin Yönetmeliği, 2019).

Türkiye Hentbol Federasyonu Ana Statüsü'nde, federasyon başkanının görevleri arasında, disiplin suçu işleyen hakemin müdahil olduğu olayı inceleyerek disiplin kuruluna

sevk etmek de bulunmaktadır. Disiplin kurulu ise, federasyon yönetim kurulu kararı ile çıkarılan talimat doğrultusunda hakemlerin işlemiş olduğu spor ahlak ve disiplinine aykırı fiilleri inceleyerek gerekli cezaları vermekle yükümlüdür (Ana Statü, 2021).

Türkiye Hentbol Federasyonu Ceza Talimatı, hakemleri de içine almaktadır. İlgili talimatın federasyon mensuplarına karşı işlenen suçlar başlığında ise, müsabaka öncesi, müsabaka esnasında ve müsabaka sonrasında, görevli hakem, gözlemci, temsilci, saha komiseri ve Federasyon çalışanlarına sözlü saldırılarda bulunulması durumunda yarışmalardan men edilme, hak mahrumiyetleri ve para cezaları verilebileceği, bu hareketlerin protokol tribününde yapılmışsa verilen cezanın bir misli artırılacağı belirtilmiştir (Ceza Talimatı, 2022).

“Türkiye Hentbol Federasyonu Hakem Talimatı”, hakemleri kapsayan her türlü iş ve işlemlerin yürütülmesi amacı ile, Türkiye Hentbol Federasyonu Ana Statüsü’ne dayanılarak hazırlanmış ve 09/03/2007 tarih 26457 sayılı resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu talimatta belirtilen Merkez Hakem Kurulu’nun görevlerinden biri de hakemler hakkındaki şikayetleri inceleyip kusur kriterlerine göre ilgilileri disiplin kuruluna sevk etmektir (Hakem Talimatı, 2021).

Dışişleri Bakanlığı’na hazırlanan ve 26/11/2013 tarihinde Bakanlar Kurulu’na onaylanan, Avrupa Konseyi Avrupa Genişletilmiş Kısmi Spor Anlaşması’nın gerekçelerinden biri de taraftar şiddetinin önüne geçilmesi ve doping ile mücadelenin çözümü için oluşturulacak kriterlerin en üst seviyede değerlendirilmesine olanak sunmasıdır (Avrupa Konseyi, 2022).

2.2 Hentbol

2.2.1 Hentbolun tanımı

Hentbol, vücudun alt kısımları ve ayaklar dışındaki bölümleri ile topa müdahale etmeye müsaade eden, el ile oynanan bir spor dalıdır. Yalnızca kaleciler topa ayakları ile müdahale etme hakkına sahiptirler. Saha oyuncularını topu sürmeden en fazla üç adım atabilirler. Top sürmeden ise en fazla üç saniye ellerinde bekletebilirler. Oyun orta sahadan başlama atışı ile başlar. Hangi takımın oyuna başlayacağı müsabaka öncesi hakemler tarafından yapılan kura ile belirlenir (Sevim, 2010).

Hentbol oyununda, yedi as yedi yedek olmak üzere en fazla on dört sporcu bulunabilir. As oyuncuların biri kaleci diğer altısı ise saha oyuncusudur. Hentbolda amaç rakip kaleye

gol atmak ve kendi kalemizi rakipten savunmaktır. Otuzar dakikalık iki devre, toplam altmış dakika oynanan hentbol oyununda devre arası on dakikadır. Hentbol sahası yirmi metre genişliğinde kırk metre uzunluğunda dikdörtgen bir sahadadır. Kalenin iki direk arası mesafesi üç metre, üst direğin yerden yüksekliği ise iki metredir. Kalenin önünde saha oyuncularının girmesinin yasak olduğu altı metre çapında, yarım daire şeklinde bir kale alanı vardır. Bu alanın ihlali durumunda top rakip takıma geçer. Hentbol oyununda hakem ve takımlar mola istemedikçe ve sakatlık olmadıkça oyun durmaz (Yurdunmal, 2019).

2.2.2 Hentbolun dünyada ve Türkiye’de tarihi gelişimi

Hentbol sporu, önceleri eğitsel amaçlı bir jimnastik oyunu iken, 1917-1920 yıllarında eğitsel oyun olmaktan çıkmış ve hentbol oyunu olarak ifade edilmiştir. Yapılan araştırmalarda ilk defa 1897 yılında Danimarka’nın Nyborg şehrinde oynandığı belirtilmiştir. İsveç, Danimarka ve Almanya hentbolun gelişimine katkı sağlayan ülkelerin başında gelmektedirler. 1924-1925 yıllarında uluslararası statüye kavuşan hentbol sporunun Avrupa’ya yayılmasında en büyük pay sahibi Berlin’de bulunan Alman Beden Eğitimi Yüksek Okulu’dur. Ağustos 1926’da Hollanda’nın Den Haag kentinde yapılan 8. Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonu kongresinde, hentbol sporunu yaygınlaştırmak amacı ile devlet yetkililerinden meydana gelen bir komisyon kurulması kararı alınmıştır. Kurulan bu komisyon Kasım 1926’da Almanya’da toplanarak hentbol kurallarını düzenleyip uluslararası geçerlilik kazanmasını sağlamıştır. Amsterdam şehir stadında 4 Ağustos 1928’de yapılan “Uluslararası Amatör Hentbol Federasyonu” kuruluş kongresinin ardından, ayrı bir federasyon olarak yürütülmeye başlanmıştır. Önceleri yalnızca açık alanda oynanan hentbol, ilk defa 1934 yılında Kopenhag’da yapılan bir müsabaka ile salonda oynanmış ve salon hentbolunun başlangıcı olma özelliği kazanmıştır. Tüm spor branşlarının duraksamasına neden olan İkinci Dünya Savaşı hentbolu da olumsuz etkilemiştir. Savaş sonrasında oynanan ilk hentbol milli maçı, 12 Ağustos 1945’te Danimarka ile İsveç arasında oynanmış ve 8-3 sonuçlanmıştır. 148 ülkenin üye olduğu Uluslararası Hentbol Federasyonu’nun merkezi İsviçre’nin Basel şehrinde bulunmaktadır (Sevim, 2010).

Türkiye’de ise; önderliğini Almanya’da eğitim gören beden eğitimi öğretmeni kökenli Nafi Tağman, Zeki Gökışık ve Hüsamettin Güreli’nin askeri okullarda yaptığı hentbol, ilk defa 1927-1938 yılları arasında açık hava sporu olarak oynanmaya başlanmıştır. Bunun yanında Gazi Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi Bölümü’nde oluşturulan heyetler aracılığı ile, futbol sahalarında “el topu” olarak oynanmasına katkı sağlanmıştır. Türkiye’de ilk defa

1934'te Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı tarafından resmî el topu oyun kuralları yayınlanmıştır. İlk resmî açık hava hentbol müsabakası ise 1938 yılında oynanmıştır. Kısa bir süre görev yapan ilk resmi federasyon başkanı Sayın Vedat Abut, daha sonra görevi Başkanlığı Sayın Fail Gökay'a teslim etmiştir. 1958 yılında, Hentbol Federasyonu Başkanı Sayın Vahit Çolakoğlu'nun gayretleri ile "Voleybol El Topu" adı ile Türk hentbolu yeni bir çehreye bürünmüştür. Çolakoğlu'nun görev yaptığı süre zarfında kulüpler arası açık alan hentbol müsabakaları yapılmıştır. Bu kulüpler; Doğuspor, Pınarspor, Anıtspor, Emniyet, Maltepe, Ziraat Gençlik, Jandarmagücü ve Harbokulu kulüpleridir. Oynanan müsabakalar neticesinde şampiyonluk ipini hemen hemen her sezon Harbokulu takımı göğüslemiştir. 1942 yılında basketbol, voleybol ve hentbolun "Spor Oyunları Federasyonu" çatısı altında teşkilatlanmasıyla hentbol hızlı bir gelişim süreci yakalamıştır. 1942-43 sezonunda kurulan İstanbul Hentbol Ligi'nde Defterdar Takımı şampiyon olmuştur. 1943-44 ve 1944-45 sezonlarında Fenerbahçe, 1945-1955 yılları arasında ise Galatasaray şampiyonluk sevinci yaşamıştır. Kara Harp Okulu takımı 1945 yılında ilk kez düzenlenen Türkiye Şampiyonası'nda şampiyon olmuştur. Hasan Örengil 1941'de ve İlyas Sinal-Mehmet Arkan ikilisi ise 1947 yılında el topu ile ilgili kitaplar yayımlamışlardır. 1945 yılı ve sonrasında okullarda kadınlar arası 15'er dakikalık iki devre halinde salon hentbol müsabakaları oynanmıştır. Şeref Tunca, Rıza Nur Mazlumca, Hüsamettin Topuzoğlu, İbrahim Selet, Mazhar Kerestecioğlu, Ertuğ Fırat, Turan Çetinkol, Fahri Alpagut, Ömer Lütü Tuncel, Sedat Çöteli, Nadi Irmaklar, Necip Doğutürk, Bülent Yılmaz, Atilla Bostancıoğlu, 1960-1962 yılları arasında, İbrahim Selet öğretmenliğinde açılan hakem kurslarını başarı ile bitirerek resmi olarak hakemlik unvanına sahip olan ilk isimler olmuşlardır. 1974-1975 yıllarında Millî Eğitim Bakanlığı aracılığı ile Federal Almanya'ya eğitime gönderilen bir grup beden eğitimi öğretmeni, aldıkları eğitimleri görev yerlerinde hayata geçirerek salon hentbolunun temellerini atmışlardır. Gazi Eğitim Enstitüsü ve Ankara Spor Akademisi öğretim üyesi Yaşar Sevim tarafından, 1975 yılında, salon hentbolu oyun kuralları kitabı ilk kez yayınlanmıştır. Dönemin Gençlik ve Spor Bakanı Ali Şevki Ereke ve Beden Terbiyesi Genel Müdürü merhum Talat Akgül'ün üstün çabalarıyla 4 Şubat 1976'da Türkiye Hentbol Federasyonu 22. Federasyon olarak kurulmuştur. Başkanlık görevine ise Almanya Köln Spor Akademisi'nde hentbol, futbol, voleybol, basketbol ve antrenman bilgisi alanlarında 4 yıl boyunca eğitim almış Yaşar Sevim getirilmiştir (Türkiye Hentbol Federasyonu, 2021).

2.2.3 Türkiye hentbol liglerinde mevcut durum

2021-2022 sezonunda Türkiye Hentbol Erkekler Süper Ligi'nde 13 takım, Türkiye Hentbol Kadınlar Süper Ligi'nde 12 takım, Türkiye Hentbol Erkekler 1. Ligi'nde 18 takım, Türkiye Hentbol Kadınlar 1. Ligi'nde 20 takım, Türkiye Hentbol Erkekler 2. Ligi'nde 30 takım, Türkiye Hentbol Kadınlar 2. Ligi'nde ise 25 takım mücadele etmektedir (Türkiye Hentbol Federasyonu, 2021).

2.3 Hakem

2.3.1 Hakemin tanımı

Hakem ile hâkim arasındaki en belirgin fark, hakemlerin, gördüklerini önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde çok kısa bir süre içerisinde yorumlayıp karar vermeleri gerekliliğinden doğmaktadır (Uzunoğlu, Şahin ve Fişekçioğlu 2009).

Hakemler, spor alanında olumlu bir iklim oluşturmak için eğitilmelidir. Bu da oyuncularla duygusal bağlar (fiziksel yakınlık, sosyal konuşma, olumlu etki-tepki, oyuncuların adlarını kullanma, kapsayıcı bir dil) oluşturmayı, coşkulu bir tutum ve temas sevincini ifade eder (Ploszaj, Firek ve Czechowski 2020).

Spor müsabakalarının zevkli ve adil bir ortamda devam ettirilmesinin en önemli ögesi olan hakemler olmadan, rekabetçi bir spor ortamının meydana gelmesinden söz edilemez (Giel ve Breuer, 2019).

Hakemler müsabaka esnasında kimi zaman sporcu, kimi zaman resmî bir görevli ya da seyirciler tarafından baskı altına alınırlar. Bu baskının şiddeti ne kadar yüksek olursa olsun hakemler duygularından bağımsız kararlar vermek zorundadırlar. Bu noktada hakemin yönetim şekli bir kat daha önem kazanmaktadır (Nurcahya, Mulyana ve Sagitarius 2018).

2.3.2 Hakemlerin özellikleri

Hakemlik, müsabaka esnasında teknik bilgiler ışığında uygulansa da aslında hakemin kişisel özelliklerinin sahaya döküldüğü bir sanattır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda farklı şekillerde tanımlanmış ve bu işi sanata dönüştüren hakemlerin başlıca kişilik özellikleri; tutarlılık, uyum, kararlılık, denge, dürüstlük, karar verme (yargılama), güven ve motivasyondur (Weinberg ve Richardson, 2011).

Müsabaka esnasında hakemlerin verdiği kararların her iki taraf içinde belirli bir standartta olması müsabakanın sağlıklı sürdürülebilmesi açısından önemlidir. Tutarlılığın

sağlanması için her iki takıma da aynı düzeyde kararlar verilmesi gerekmektedir. Bu özellik spor ortamında paydaşlar tarafından hakemlerden beklenen en önemli özelliklerden biridir (A. Akgül, 2020).

Saha içerisinde her iki tarafla saygı çerçevesi içerisinde etkili iletişim kurmayı başaran hakemler, müsabakayı uyumlu bir şekilde yönetme başarısını elde ederler (Herdem, 2020).

Hakemler müsabakada verdiği kararlarda kendilerinden emin olmalıdırlar. Verilen kararın inandırıcılığı düdük tonu ve beden dili kullanımı ile desteklenmelidir. Hakemler müsabakada kararlarını verirken kendinden emin şekilde olmalıdır. Çünkü beden dilimiz biz sussak bile konuşmaya devam eder. Abartıya kaçmadan ve yerinde kullanılan beden dili, hakemleri müsabakaya hakimiyetlerini, kendilerine güvenlerini ve kararlılıklarını ortaya koyar. Yapılan araştırmalarda ortaya konulan, bilginin %60'ının görsel, %10'unun ise kurduğumuz cümlelerden alındığı sonucu bu durumu destekler niteliktedir (Eygü, 2009).

Bir toplumda insanlar arası problemleri çözüme kavuşturan, çatışma durumlarını önleyen, bunları çözüme kavuşturarak sosyal ve sportif başarıyı sağlayan mekanizmalar mevcuttur. Sosyal yaşam alanında bu görevi hakimler yaparken, spor alanında ise bu görev hakemlere atfedilmiştir. Bu kişilere gösterilen saygı, onların işlerini ne kadar adil, yasal ve dürüst yaptıklarıyla doğru orantılıdır. Çünkü bu kişiler toplumun vicdanı, güvencesi ve denge unsurlarıdır (Sülün, 2013).

Dürüstlük, hakemlerin oyun sırasında, oyuncu, antrenör ve seyircilerin, tepkileri, oyun süresi, skor, bir önceki karar veya sonuca etki edebilecek her türlü kararda tarafsız ve önyargısız olmasıdır. Müsabaka esnasında dürüstlüğün devamlılığı için hakemin yalnızca gördüğünü çalması yeterli olacaktır (Weinberg ve Richardson, 2011).

Değerlendirerek karar vermek zorunda olan hakemlerin bu özelliklerinin temelinde konsantrasyon düzeylerinin yüksek olması yatmaktadır. Özellikle müsabaka sonlarına doğru konsantrasyon kaybı yaşayan hakemlerin hatalı karar verme oranları yükselmektedir. Bu durum da müsabaka sonucuna doğrudan etki edebilmektedir (Gönen, 2021).

Sporcuların hakemlerden beklediği özelliklerin başında saygılı, yetkin ve güvenilir olmaları gelmektedir. Bir hakemin fiziksel, mental ve özgüven noktasında yeterli olması istenir. Özgüveni yüksek hakemler müsabakanın sağlıklı seyrini sürdürebilmek için resmi kurallar çerçevesinde, oyuna katılanların haklarını koruyarak bilgi ve tecrübelerini sahaya yansıtip iyi yönetim gösterirler (Sarıdede, 2018).

Motivasyon, kişilik ile yapılan etkinliğin kalitesini artırdığından hakemlerin yüksek düzeyde ihtiyaç duydukları bir unsurdur. Ayrıca hakemin aldığı sorumluklar ona bu camianın bir parçası olma fırsatını sunmuştur (Sülün, 2013).

2.3.3 Hentbol hakemi

Hentbol hakemi, Merkez Hakem Kurulu veya İl Hakem Kurulu tarafından hentbol müsabakalarında hakemlik ile görevlendirilen kişidir. Federasyon tarafından belirlenmiş kriterler doğrultusunda eğitim alıp ve eğitim sonunda yapılan sınavda başarılı olanlar hakem unvanı alarak, ülkemizde düzenlenen her türlü özel ve resmî hentbol müsabakalarında görev alabilirler. Bunun için organizasyonu düzenleyen kurum tarafından yetki verilmesi gerekmektedir (Hakem Talimatı, 2021).

Hakemler, sezon öncesi il ya da merkez hakem kurulunun yaptığı yazılı sınav ve fiziksel teste katılmak zorundadırlar. Görevli oldukları müsabakaya il içinde ise bir saat önceden, il dışında ise MHK'nin belirlediği süre zarfında müsabakanın yapılacağı alanda MHK tarafından belirlenmiş kıyafetlerle bulunmak zorundadırlar. Müsabakada görevli diğer hakem ve görevlilerle uyum içerisinde olmak, özel yaşantılarında etik dışı ve uygunsuz davranışlar sergilememek, müsabakayı uluslararası federasyon tarafından belirlenmiş, Türkiye Hentbol Federasyonu tarafından da uygun bulunmuş kurallar çerçevesinde yönetmek ve bütün sporculara geniş bir perspektiften örnek olmak hakemlerin görev ve sorumluluklarındandır (Hakem Talimatı, 2021).

2.3.4 Hentbol hakemi olma şartları ve kategorileri

Hakemler; aday, il, klasman ve uluslararası olmak üzere dört gruba ayrılırlar. Hakem olma kriterleri ile klasmanlar arası terfi ile ilgili koşullar aşağıda belirtildiği gibidir (Hakem Talimatı, 2021).

Aday hentbol hakemi, yalnızca yerel lig faaliyetlerinde görev alabilirler. Lig, kupa ve diğer yurtiçi faaliyetlerde sadece masa hakemi olarak görev alabilirler. Müsabakada hakem adayı olarak görev yapabilmek için merkez hakem kurulunun yapmış olduğu sınavı başarıyla geçmek gereklidir. Federasyonun hakemlik dersi açmalarına izin verdiği üniversitelerde bu dersi başarı ile geçmiş ve diğer aday hakem olma şartlarını taşıyan kişiler de aday hakem olurlar. MHK tarafından aday hakem kurslarına katılacaklarda aranan kriterler; T.C. vatandaşı olmak, en az lise veya dengi bir okul öğrencisi olmak, 17-27 yaş arası olmak, hakemlik yapmaya engel bir sağlık durumu olmadığını doktor raporu ile belgelemek, yüz

kızartıcı bir suç nedeniyle hüküm giymemiş olmak, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü veya federasyon tarafından altı ay veya daha fazla ceza almadığını belgelemek (Hakem Talimatı, 2021).

Hentbol il hakemi, aday hakemler arasından il hakemi olma şartlarını taşıyanlar, İHK kararı ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri vasıtası ile MHK Genel Sekreterliği'ne yazılı olarak iletilir. MHK kararı ile il hakemliğine terfi ettirilen bu hakemler zorunlu haller dışında MHK ve federasyon temsilcilerinin onayı olmadıkça yerel ligler hariç hiçbir müsabakada saha hakemi olarak görev alamazlar. Fakat masa hakemi olarak görev alabilirler. Aday hakemlerin il hakemi olabilmesi için; İHK tarafından verilen görevleri hakkıyla icra etmek, aday hakem olma tarihlerinden itibaren en az bir yıl içinde en az üç saha üç masa görevi almış olmak, İHK tarafından yapılan sınavlarda başarı elde etmek, 18 yaşından gün almamış olmaktır. İl hakemliğine yükseltilen bu hakemlere “İl Hakem Lisansı” MHK tarafından verilir (Hakem Talimatı, 2021).

Hentbol klasman hakemi, federasyon tarafından organize edilen aşağıda açıklamaları yapılmış olan klasman hakemliği, A, B ve C klasman olarak ifade edilmektedir. MHK klasman hakemliği esas ve talimatlarını her sezon öncesi belirler. Her klasman için yeterli hakem sayısına sezon öncesi karar verir. Hakemler içinde bulundukları klasmana ait müsabakalarda sezon boyunca görev alırlar (Hakem Talimatı, 2021).

C klasman hakemliği özelliğın taşıyan il hakemleri İHK kararı ve il temsilcisinin MHK genel sekreterliğine yazılı beyanı sonucunda MHK tarafından sezon öncesi düzenlenen C klasman hakem seminerine davet edilirler. Seminerdeki yazılı ve fiziki sınavdan başarılı olanlar, o yıl kadınlar ve erkekler en üst lig hariç tüm müsabakalarda görev alabilirler. İl hakemlerinin C klasmanı hakemi adayı olabilmesi için; il hakem kurulunun verdiği görevleri başarmış olmak, il hakemi olduğu tarih itibarıyla en az bir yıl il hakemliği yapmış olmak, 30 yaşından büyük olmamak (Daha önce C klasman olanlarda bu şart aranmaz), İHK tarafından MHK' ye önerilmiş olmak, MHK tarafından yapılan C Klasmanı hakem seminerine katılarak yapılan yazılı ve fiziksel sınavlarda başarılı olmaktır. C klasman olan hakemler her yıl MHK tarafından sınava tabii tutulurlar. Başarılı olanlar klasmanlarında devam ederken, başarısız olanlar il hakemliğine döndürölür (Hakem Talimatı, 2021).

C klasman hakemler arasından B klasman hakemi olma şartlarını taşıyanlar içinden uygun görüşenler MHK tarafından sezon öncesi yapılan B klasman hakem seminerine ismen çağrılırlar. Seminerde yapılan sınavlarda başarılı olanlar B klasman hakemi olurlar. B klasmanı hakemleri, erkekler en üst lig hariç tüm müsabakalarda görev alabilirler. C

klasmanı hakemler içinden, 35 yaşından büyük olmayanlar (Daha önce B klasmanında olanlarda bu koşul aranmaz) ve (Değişiklik 18.10.2009 tarih ve 42 sayılı Yönetim Kurulu Kararı) en az bir sezon süreli ve bir önceki sezonda vizeli C klasmanı hakemi lisansı olanlar B klasman hakemi olurlar (Hakem Talimatı, 2021).

A klasmanı hakem aday olma koşullarını taşıyan B klasmanı hakemleri içinden yeterli görülenler, MHK tarafından yapılan A klasman seminerine davet edilirler. Seminerde sonunda yapılan sınavı başarı ile geçenler A klasman hakemi olurlar ve her seviyedeki müsabakalarda görev alabilirler. B klasmandan A klasmana geçecek olan hakemlerin 40 yaşından büyük olmamaları ve (Daha önce A klasmanında olanlarda bu koşul aranmaz), (Değişiklik 18.10.2009 tarih ve 42 sayılı Yönetim Kurulu Kararı) B klasmanda en az bir sezon görev yapmış olmaları şartı aranır (Hakem Talimatı, 2021).

Uluslararası (EHF-IHF) hakemliğinde ise, uluslararası federasyon tarafından belirlenen şartları taşıyan, (Değişiklik 18.10.2009 tarih ve 42 sayılı Yönetim Kurulu Kararı) Aday gösterileceği sezonda A klasmanında olan ve o sezon dahil en az iki sezon süre ile aralıksız A klasmanında hakemlik yapmış olan, MHK tarafından yapılacak olan yabancı dil sınavında başarılı olan, hakemlikte başarının yanında diğer hakemlerle uyum, özel yaşam ve temsil yeteneği açısından yeterli olduğu MHK tarafından tasdik edilmiş hakemler federasyon tarafından uluslararası federasyona teklif edilir. Uluslararası federasyon (EHF-IHF) tarafından yapılan testlerde başarılı olan hakemler uluslararası hakem lisansını alır ve uluslararası arenada görev alırlar. Ayrıca yurtiçinde her türlü müsabakada görev alırlar. Sezon önce MHK tarafından yapılan test sonuçları uluslararası federasyona bildirilir. Girdikleri sınavı başarı ile geçen hakemler uluslararası hakem olurlar ve uluslararası federasyon tarafından görevlendirildikleri müsabakalarda görev alırlar. Ayrıca yurtiçinde MHK tarafından seçilmiş oldukları klasmanı kapsayan müsabakalarda da görev alırlar. MHK tarafından belirlenmiş olan fiziksel test sonuçları ve performans değerlendirme puanları her sene uluslararası federasyona bildirilir. Federasyon gerekli gördüğü hallerde bu hakemlerin uluslararası hakem listesinden çıkarılmasını ilgili uluslararası federasyona talep edebilir (Hakem Talimatı, 2021).

2.3.5 Merkez hakem kurulu

Bu kurul, federasyon çatısı altındaki tüm gözlemci ve hakemlerin teknik ve idari konularından sorumludur. Merkez Hakem Kurulu'nun görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir;

- Yurtiçinde sorumluluk alanına giren tüm müsabakaların prensiplerini belirleyerek federasyon temsilcisi, gözlemci ve hakem atamalarını yapmak,
- Hakem, gözlemci ve federasyon temsilcilerinin yetiştirilip geliştirilmesi için gerekli program ve projeleri hayata geçirmek,
- Klasman hakemleri, gözlemcileri ve hakem eğitmenlerini ilgili talimatın maddeleri doğrultusunda planlamak,
- Gerekli görüldü hallerde uluslararası hakem eğitimi açmak, yabancı eğitmenler temin etmek, yurtdışında açılan gelişim kurslarına hakem eğitmeni, hakem ve gözlemci gönderilmesini karara bağlamak,
- İlgili talimat doğrultusunda uluslararası hakem ve gözlemci adayları belirlemek,
- Hakem kokart ve kıyafetlerini belirleyip temin etmek,
- Her yıl uluslararası hakem ve gözlemci listesini belirleyip yönetim kuruluna sunarak uluslararası federasyona bildirmek,
- Hakem, gözlemci ve federasyon temsilcileri hakkındaki şikayetleri inceleyip gerekli önlemleri almak, gerekli görüldüğünde disiplin kuruluna sevkini sağlamak,
- Yetki alanında bulunan müsabakalara yapılmış uygun itirazları değerlendirmek,
- Usulüne uygun olarak il hakem kurullarına yapılan itirazları inceleyerek bir ay içinde nihai kararı vermek,
- Gözlemci, hakem, hakem eğitmeni ve federasyon temsilcilerine ödenecek olan tazminat ve ulaşım masraflarını tespit edip yıllık bütçe ve faaliyet programlarını hazırlayarak yönetim kurulunun onayına sunmak,
- Hakem ve gözlemcileri sınav yaparak neticelendirmek, (kurulun gerekli görmesi halinde alt kurullar bu görevi yürütebilir.)
- Klasmanda görev alacak gözlemci, hakem ve hakem eğitmenlerinin sınavlarını yaparak değerlendirip lisanslarını vize yapmak,
- Gözlemci ve hakem eğiticilerini belirlemektir (Hakem Talimatı, 2021).

2.3.6 Hakemlik mobbing ilişkisi

Hakemlerin oyun alanında tek yönetici olmaları, müsabaka esnasında verdikleri kararların net ve değiştirilemez olması, bu kararların tartışılmasına ve hatta bu yönetimlerinin özel hayatları ile bağlantılı olabileceğinin düşünülmesine yol açmaktadır. Hakem kararları spor medyasında sürekli tartışılmaktadır. Bu durum bazen haftalarca devam ederek bir gündem oluşturabilmektedir (Tekin, Savucu ve Ramazanoğlu 2005).

Değerlendirme yeteneği, iletişim becerileri, oyun bilgisi gibi özellikler, riskli bir meslek olarak kabul görmüş hakemlik için olmazsa olmazlardandır. Taraftarı oldukları camianın lehinde bir beklenti içinde olan insan grubunun önünde doğru kararlar verebilmek, meslek bilgi ve tecrübesinin dışında, dış etkenlerden kaynaklı her türlü olumsuzluklara karşı dirençli olmakla da alakalıdır (Hacıcaferoğlu, 2018).

Tüm bunlar göz önüne alındığında hakemlik ile mobbing arasında doğrudan bir ilişki olduğu gözlerden kaçmamaktadır.

2.4 Türkiye’de ve Dünyada Hakemler Üzerine Yapılan Mobbing Çalışmaları

Bu bölümde ulusal ve uluslararası alan yazında hakemlerin uğradığı mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin yapılmış olan çalışmalara değinilmiştir. Bu çalışmalar kronolojik sıraya göre ele alınmıştır.

2.4.1 Türkiye’de hakemler üzerine yapılan mobbing çalışmaları

Çiftçi, Mirzeoğlu, Güzel ve Kılınç (2010) Sakarya, Bolu, Kocaeli, Düzce illerinde görev yapan farklı klasmanlardaki 94 erkek futbol hakeminin katılımıyla yaptıkları çalışmalarında, 20-30 yaş arası hakemlerin maruz kaldıkları mobbing olaylarından en fazla 20-30 yaş aralığı hakemlerin üzüntü duyduğunu, 20-23 yaş arası hakemlerin yalnızlık ve güvensizlik hissini daha çok yaşadıklarını, hakemlerin eğitim düzeyi arttıkça daha fazla yıldırma olayları ile karşılaştıklarını ve klasmanın arttıkça bu oranın düştüğü sonucuna varmışlardır.

Hacıcaferoğlu (2013), futbol hakemlerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında 374 futbol hakemini ele almıştır. Katılım sağlayan hakemlerin çeşitli mobbing davranışlarına “orta altı düzeyde” maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Mesleğe yönelik saldırıları “orta düzeyde”, spor çevresinden “orta ve orta altı düzeyde” ve MHK tarafında ise “düşük düzeyde” yıldırmaya uğradıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara

göre maruz kalınan olumsuz davranışların müsabakaya hazırlık ve yönetim noktasında olumsuz etkilediğini ve müsabakanın sağlıklı seyrini negatif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Gürbüz (2017), futbol hakemlerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında 276 hakem üzerinde araştırma yapmıştır. Kadın hakemlerin erkek hakemlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonuca ulaşmıştır. 23-27 yaş arası hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyin arttıkça mobbinge uğrama katsayısının düşmesi de dikkat çeken diğer bir sonuçtur.

Kuşgöz (2018), Ege Bölgesi'nde aktif olarak görev yapan 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı araştırmasında, bu hakemlerin karşı karşıya kaldıkları yıldırma olaylarını irdelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada hakemlerin yaş, cinsiyet, hakemlik yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve hakemlik klasmanları ile mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Mobbinge ilişkin sıra ortalamalarına bakıldığında gözlemciler, hakem arkadaşları ve siyasetçiler tarafından yüksek düzeyde ve spor çevresinden düşük düzeyde maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Spor yöneticileri, taraftar, aile ve akraba çevresinden kaynaklı mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hacıcaferoğlu (2018), 70 gönüllü basketbol klasman hakemlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerini incelediği çalışmasında, basketbol hakemlerinin mesleki yeterlilikleri yönünde bir psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Evli hakemlerin bekar hakemlere ve erkek hakemlerin kadın hakemlere göre daha fazla mobbinge uğradıklarını belirtmiştir. Eğitim düzeyi ve yaş arttıkça mobbinge uğrama düzeylerinin azaldığı dikkat çeken diğer bir sonuçtur. Diğer değişkenler ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

Çakır (2019), Türkiye Taekwondo Federasyonu'nda faal olarak görev alan 157 erkek, 73 kadın gönüllü hakeme yönelik uygulanan mobbing davranışlarını araştırdığı çalışmasında, yaş, cinsiyet, medeni durum, klasman ve hakemlik yılı ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmamasına karşın, kadın hakemlerin erkek hakemlere göre daha fazla mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir. Bekar ve yüksek lisans mezunu hakemlerin diğerlerine göre daha fazla mobbinge uğradıkları sonucu diğer bir dikkat çeken sonuçtur. Üst klasman hakemlerinin alt klasmandakilere göre daha fazla mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir.

Öztürk (2020) 26'sı kadın, 105'i erkek toplamda 131 halkoyunları hakemi üzerinde yaptığı araştırmasında, mobbing ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna göre; hakemlerin mobbinge uğrama düzeyleri arttıkça kendine güvenlerinin azaldığı ve çaresiz kalıp boyun eğen bir kişiliğe büründüğü sonucuna ulaşmıştır.

Bayrakdaroğlu ve Eren (2020), Türkiye Taekwondo Federasyonu 2019-2020 sezonu hakem ve antrenör gelişim seminerine katılım sağlayan 187 hakem üzerine yaptıkları araştırmalarında, hakemlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi karşılaştırmışlar ve eğitim durumu, medeni hal, hakemlik seviyeleri ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılıklara rastlamamışlardır.

2.4.2 Dünyada hakemler üzerine yapılan mobbing çalışmaları

Simmons (2006), deneyimli futbol hakemlerinin görevlerin kötüye kullanılmasıyla mücadeledeki tutum ve iletişim becerilerini incelediği çalışmasında, Avustralya'da üst düzey hakemlik yapan 3 erkek hakemle görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu görüşmelerde, hakemlerin sporcu, antrenör ve seyircilerden, verdikleri kararlardaki kararlılıklarından dolayı bir dizi büyük psikolojik baskılara maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu durumun ortadan kaldırılması için yıldırma ile başa çıkma eğitimlerinin yanı sıra sözlü ve sözsüz iletişim eğitimlerinin tüm klasmanlardaki hakemlere verilmesinin önemli bir etken olduğu belirtilmiştir.

Kıss, Balogh, Münnich ve Csukonyi (2020), EHF tarafından aday gösterilen 20 erkek ve 8 kadın hakemin zihinsel becerilerine odaklanan spor psikolojisi çalışmalarında, hakemlik performanslarını etkileyen en önemli etkenin stres olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu durumun spor psikolojisi alanında alacakları eğitimlerle ortadan kalkabileceğini de ifade etmişlerdir. Yıldırmaya maruz kalmayı direkt etkileyen bir alt boyut olan stresin ortadan kalması ile mobbing riski de ortadan kalkacaktır.

Aguilar, Burgueño, Rodriguez ve Onetti (2022), hakemlerin müsabaka esnasında verdikleri kararları etkileyecek ve psikolojik becerilerini devreye sokmak zorunda kalabilecekleri stresli durumlara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle 19 erkek ve 2 kadın futbol hakemi üzerine yaptıkları araştırmalarında amatör futbol hakemlerinde öz yeterlilik ve dürtüsellik arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Öz yeterliliği yüksek hakemlerin yarışma öncesinde daha az dürtüsellik gösterdikleri, bu sonucun heyecan arama ve tek boyutlu dürtüsellik hariç tüm değişkenlerde büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna

varmışlardır. Öz yeterliliği yüksek hakemlerin mobbing karşısında gösterecekleri dirençte o oranda kuvvetli olacaktır.

Kalani, Zardoshtian, Bahrami ve Sadeghi (2021) 14 erkek ve 1 kadın hakem üzerine yaptıkları çalışmada, İran hakemlik etik kanununu etkileyen faktörleri incelemişler ve öncelikli maddeleri tespit etmişlerdir. Çalışmanın bulguları doğrultusunda önem sırasına göre; davranış, yolsuzluk, iletişim, sosyokültürel yön, aile, saygı, yasallık ve adalet kavramları hakemlik etiğini etkileyen baş etmenlerdir. Genel anlamda davranışsal boyut ve yolsuzluk yönlerinin iyileştirilmesi, hakemlerin etik statülerinin daha kaliteli olmasında etkin rol oynayacağı sonucuna varmışlardır. Bu yönlerin geliştirilmesi hakemlerin mobbinge uğrama düzeylerini doğrudan düşürecektir.

Devís, Durá ve Molina (2021), İspanyol futbol hakemlerinin saldırganlık, şiddet ve başa çıkma deneyimleri üzerine yaptıkları nitel araştırmalarına, 19-34 yaş arası, 2-17 yıl hakemlik deneyimine sahip 4 erkek ve 4 kadın hakemi çalışmalarına dahil etmişlerdir. Sonuç olarak, hakemlerin en çok karşılaştıkları düşmanca saldırılar; seyirci, antrenör ve sporculardan gelen sözlü tacizlerdir. Genç erkek sporcuların kadın hakemlere cinsiyetçi yönde daha fazla saldırıda bulundukları diğer bir dikkat çeken sonuçtur. Hakemlerin etnik köken, ırk ve uyrukları bilinmeden direkt ırkçı söylemlere maruz kaldıkları sonucuna da varılmıştır. Tüm bu durumlar, oyun dışında oluşan agresif ortamın sahaya mobbing içeren davranış olarak yansımaları tetiklemektedir.

Bu çalışmaların yanı sıra; sporcular üzerine yapılan (Kızılkoca, 2012; Demir, 2013; Yalçındağ, 2014; Öztürk, 2021) çalışmalar, Karabacak'ın (2019) antrenörler üzerine yaptığı çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapılan (Alkan, 2011; Gökdağ, 2017; Ulukuş, 2017; Yıldız, 2017; Depçe, 2019; Kazan, 2019; Özdemir, 2020; Uluer, 2020; Özsoy, 2021) çalışmalar, gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapılan (Hacıcaferoğlu, 2010; Belli, 2014; Ergün, 2014; Ceylan, 2020) çalışmalar, spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenler üzerine yapılan (Bingöl, 2012; Çöğenli ve Asunakutlu, 2016; Üstün, 2014; Öntürk, 2015; Öntürk 2019) çalışmalar ile çalışma hayatında mobbing konulu (Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Namie, 2003; Kowalczyk, Jankowiak, Krajewska-Kulak, Sierakowska, Lewko, Klimaszewska 2007; Mammadov, 2010; Kuş, 2015; Dere, 2020; Hajiyeve, 2020; Karatay, 2020; Laçın, 2020; Usta, 2020) çalışmalar benzer çalışma olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analiz işlemleri detaylı olarak açıklanmıştır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, sayısal olarak ölçülebilen değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve konu hakkında elde edilen görüşlerin yönünü irdelemek için kullanılan nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır (Saunders, Lewis ve Thornhill 2009). Tarama modeli olarak, genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu tarama modeli, çok sayıda elemanı bünyesinde barındıran evren hakkında bir genellemeye varmak için, evrenin tümü veya evrenden alınan bir grup, örneklem ya da örnek üzerinden yapılan tarama şeklindedir (Karasar, 2012).

Bu çalışma, kapsadığı zamana göre ise kesitsel bir çalışmadır. Kesitsel çalışmalar, olayın belirli bir zaman dilimi içinde araştırıldığı, maruz kalınan durum ile sonuç ilişkisinin eş zamanlı değerlendirildiği, nispeten daha hızlı sonuca ulaşılan bir yöntemdir (Çaparlar ve Dönmez, 2016). Bu çalışma, Türkiye Hentbol Federasyonu tarafından 2020-2021 Sezonu Hakem Eğitim Semineri'ne davet edilen klasman hakemlerinin 6 ay veya bir sezon boyunca maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini tespit etme amacı güttüğü için kesitsel bir çalışma özelliği taşımaktadır.

3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2020-2021 sezonunda Türkiye Hentbol Federasyonu bünyesinde aktif olarak görev alan 166 erkek, 25 kadın toplam 191 klasman hakemi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, Türkiye Hentbol Federasyonu tarafından 2020-2021 Sezonu Hakem Eğitim Semineri'ne davet edilen, 128 (%86,5) erkek, 20 (%13,3) kadın olmak üzere toplam 148 klasman hakemi oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Creswell ve John'a (2013) göre uygun örnekleme yöntemi, zaman, iş gücü ve maddi açıdan en hızlı ve kolay ulaşılabilecek uygulama yapılabilecek kitleyi ele almayla alakalıdır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak, ilk bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hakemlik yılı, hakemlik klasmanı, gelir düzeyi ve meslek gibi sosyo-demografik değişkenlerin bulunduğu kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilen “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 31 maddeden oluşmaktadır. Maddelerden birisi, “Yasal haklarımı kullanıp/kullanmama konusunda baskı yapılır.” şeklindedir. Ölçek mobbing davranışlarını beşli likert tipinde belirlemeyi amaçlamıştır. Maddelere ait puan aralıkları; “Hiçbir zaman (1,00-1,79) (düşük düzey)”, “Nadiren (1,80-2,59) (orta altı düzey)”, “Ara sıra (2,60-3,39) (orta düzey)”, “Çoğu kez (3,40-4,19) (orta üstü düzey)” ve “Her zaman (4,20-5,00) (üst düzey)” olarak derecelendirilmiştir. Son kısımda ise, bir sezon veya 6 ay içinde mobbinge uğradığını belirten hakemlere yönelik 13 madde yer almaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeğin Hacıcaferoğlu (2014) tarafından Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Bu değer kullanılan Mobbing Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermiştir.

3.4 Verilerin Toplama Süreci

Öncelikle Hacıcaferoğlu (2014) tarafından geliştirilen “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği”ni kullanmak için e-posta yolu ile ilgili kişiden izin alınmıştır. (EK-3) Daha sonra ölçeğin hakemlere uygulanabilmesi için Türkiye Hentbol Federasyonu’na dilekçe yolu ile başvurulmuştur. (EK-2) Gerekli izinlerin alınması ve Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu’nun onayı ile (EK-1), internet ortamında hazırlanan ölçek (Google form) WhatsApp aracılığı ile toplam 191 hentbol klasman hakemine ulaştırılmıştır. Eylül 2021-Şubat 2022 tarihleri arasında toplam 148 hentbol hakeminden olumlu dönüt alınmıştır. Elde edilen bu 148 verinin tamamı kullanılmak üzere işleme alınmıştır. Katılımcılara gönüllülük, gizlilik ve geri çekilme hakları hakkında bilgi verilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Veri toplama süreci sonunda elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler analiz edilmeden önce kayıp ve aykırı değerler kontrol edilmiş, herhangi bir kayıp ve aykırı değere rastlanmamıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki farklılıklar veri normal

dağılıma uygun olmadığından iki kategorili değişkenler için Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis H testi anlamlı olması durumunda işlem sonrası Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İstatistiksel değerlendirmeler %95 güven düzeyinde ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde karşılaştırılmış ve sonuçlar açıklanmıştır.



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan hentbol klasman hakemlerine ilişkin sosyodemografik özellikler ile mobbing ölçeğine ilişkin veriler tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Erkek		Kadın	
	n	%	n	%
Medeni Durum				
Evli	75	58,6	8	40,0
Bekâr	53	41,4	12	60,0
Yaş Grupları				
18-22	10	7,8	3	15,0
23-27	22	17,2	2	10,0
28-32	23	18,0	6	30,0
33-37	40	31,3	8	40,0
38-42	25	19,5	1	5,0
43-47	8	6,3	-	-
Eğitim Düzeyi				
Ortaöğretim	6	4,7	1	5,0
Ön lisans	20	15,6	2	10,0
Lisans	97	75,8	14	70,0
Lisansüstü	5	3,9	3	15,0
Meslek				
Öğrenci	13	10,2	4	20,0
Serbest Meslek	17	13,3	2	10,0
Kamu Çalışanı	62	48,4	6	30,0
Özel Sektör Çalışanı	33	25,8	7	35,0
Çalışmıyor	3	2,3	1	5,0
Aylık Gelir Düzeyi				
<2825 altı	11	8,6	-	-
2825-4237 ₺ arası	18	14,1	7	35,0
4238-5650 ₺ arası	32	25,0	6	30,0
>5651 ₺ ve üzeri	67	52,3	7	35,0
TOPLAM	128	100,0	20	100,0

Çalışmada yer alan erkeklerin %58,6'sı evli iken kadınların %40'ı evlidir. Yaş grupları incelendiğinde erkeklerde en kalabalık grubun %31,3 ile 33-37 yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Kadınlarda yaş grupları incelendiğinde yine en kalabalık grubun %40 ile 33-37 yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Erkek ve kadınlarda eğitim düzeyi

incelendiğinde en kalabalık grubun lisans mezunu bireylerden oluştuğu görülmüştür. Erkeklerde lisans mezunu sayısı %75,8 iken kadınlarda bu sayı %70 olarak görülmüştür. Meslek düzeyleri incelendiğinde erkek katılımcılarda en yüksek %48,4’ü kamu çalışanı iken, kadınlarda %35 ile özel sektör çalışanı olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların aylık gelir düzeyi en yüksek %52,3 ile “>5651 ₺ ve üzeri” iken kadın katılımcıların aylık gelir düzeyleri %35 ile hem “2825-4237 ₺ arası” hem de “>5651 ₺ ve üzeri” olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcıların Hakemlik Unvanları ve Hakemlik Sürelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Erkek		Kadın	
	n	%	N	%
Hakemlik Unvanı				
A Klasman Hakemi	35	27,3	4	20,0
B Klasman Hakemi	40	31,3	10	50,0
C Klasman Hakemi	53	41,4	6	30,0
Hakemlik Süreleri				
1-4 yıl	13	10,2	5	25,0
5-8 yıl	42	32,8	3	15,0
9-12 yıl	31	24,2	9	45,0
13-16 yıl	15	11,7	1	5,0
17-20 yıl	18	14,1	1	5,0
21 yıl ve üzeri	9	7,0	1	5,0
TOPLAM	128	100,0	20	100,0

Çalışmada yer alan hentbol klasman hakemlerinin hakemlik unvanları incelendiğinde en kalabalık grubun erkek katılımcılarda %41,4’ü C klasmanı hakemi iken kadın katılımcılarda en kalabalık grubun %50 ile B klasmanı hakemi olarak görülmüştür. Hakemlik süreleri incelendiğinde erkek katılımcılarda hakemlik sürelerinin %32,8’i “5-8 yıl” iken kadın katılımcılarda hakemlik sürelerinin %45’i “9-12 yıl” olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Hakemlerin Mobbing Ölçeği Puanlarına İlişkin Normallik Testine Ait Sonuçları

Mobbing Ölçeği Toplam Puanı	Kolmogorov-Smirnov Testi		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	p
	0,134	148	0,001*

Not. Kolmogorov-Smirnov Testi; * $p < 0,05$

Hakemlere yönelik mobbing ölçeğinden elde edilen toplam puanlara yönelik yapılan normallik testi sonucu verilerin normal dağılıma uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Veriler normal dağılıma uygun olmadığından karşılaştırmalar yapılırken parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 4. Hakemlerin Cinsiyetlerine Göre Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Sıra Ortalama Puanı	U	p
Erkek	128	79,17	682,0	0,001*
Kadın	20	44,60		

Not. * $p<0,05$ için anlamlıdır.

İki bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Cinsiyeti erkek olan katılımcıların kadınlara göre sıra ortalama puanının erkek katılımcılar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Hakemlerin Medeni Durumlarına Göre Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Sıra Ortalama Puanı	U	p
Evli	83	79,21	2306,5	0,130
Bekâr	65	68,48		

İki bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Hakemlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yaş Grupları	n	Sıra Ortalama Puanı	χ^2	p
18-22 yaş	13	82,96	14,215	0,014*
23-27 yaş	24	46,90		
28-32 yaş	29	69,28		
33-37 yaş	48	83,40		
38-42 yaş	26	82,65		
43-47 yaş	8	82,63		

Not, * $p < 0,05$ için anlamlıdır.

Altı bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p < 0,05$). Bu farklılıklar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Hakemlerin Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Yaş Grupları	n	Sıra Ortalama Puanı	U	p
18-22 yaş	13	25,19	75,50	0,01*
23-27 yaş	24	15,65		
23-27 yaş	24	24,96	299,0	0,001*
33-37 yaş	48	42,27		
23-27 yaş	24	18,69	148,50	0,001*
34-42 yaş	26	31,79		

Not, * $p < 0,05$ için anlamlıdır.

Tablo 6’da yaş gruplarına ait Mobbing Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve hangi yaş grupları arasında istatistiksel olarak fark olduğu belirlenmiştir. Tablo 7’ye göre “18-22 yaş” ile “23-27 yaş” grubu arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “18-22 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). “23-27 yaş” ile “33-37 yaş” grubu arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “33-37 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür ($p < 0,05$). “23-27 yaş” ile “34-42 yaş” grubu

arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “34-42 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). Diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8. Hakemlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalama Puanı	χ^2	p
Ortaöğretim	7	72,71	6,556	0,088
Ön Lisans	22	54,23		
Lisans	111	77,50		
Lisansüstü	8	90,13		

Dört bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Tablo 9. Hakemlerin Hakemlik Yapma Sürelerine Göre Dağılımı ile Mobbing Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Hakemlik Yapma Süresi	n	Sıra Ortalama Puanı	χ^2	p
1-4 yıl	18	58,00	3,524	0,620
5-8 yıl	45	75,70		
9-12 yıl	40	74,21		
13-16 yıl	16	79,91		
17-20 yıl	19	79,32		
21 yıl ve üzeri	10	82,15		

Altı bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları hakemlik yapma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Tablo 10. Hakemlerin Klasmanlarına Göre Dağılımı ile Mobbinge Uğrama Düzeyleri Arasındaki Farklılık Durumunun Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Hakem Klasmanları	n	Sıra Ortalama Puanı	χ^2	p
A klasmanı	39	72,41	0,126	0,939
B klasmanı	50	75,25		
C klasmanı	59	75,25		

Üç bağımsız gruba yönelik elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi sonucuna göre Mobbing Ölçeği Puanları hakemlerin klasmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Hentbol Hakemlerinin Mobbinge Uğrama Durumları

Mobbinge Maruz Kalma durumu	Erkek		Kadın	
	n	%	n	%
Evet. Kaldım	69	53,9	5	25,0
Hayır. Kalmadım	59	46,1	15	75,0
TOPLAM	128	100,0	20	100,0

Çalışmada yer alan bireylerin cinsiyetlerine göre mobbinge maruz kalma durumuna bakıldığında erkeklerde mobbinge maruz kalan katılımcı sayısı %53,9 (n=69) iken; kadınlarda mobbinge maruz kalan katılımcı sayısı %25 (n=5) olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Mobbing Davranışı Alt Boyutlarına ait Betimleyici İstatistikler

Değişken		Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Çoğu kez		Her zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Spor Çevre	Medya kulüp	32	43,2	22	29,7	10	13,5	9	12,2	1	1,4
	Spor yöneticileri	7	9,5	21	28,4	16	21,6	26	35,1	4	5,4
	Taraftarlar	11	14,9	12	16,2	14	18,9	27	36,5	10	13,5
	Sporcular	10	13,5	15	20,3	26	35,1	20	27,0	3	4,1
	Antrenörler	7	9,5	12	16,2	13	17,6	27	36,5	15	20,3
	Yönetim-MHK	28	37,8	12	16,2	15	20,3	12	16,2	7	9,5
	Hakem gözlemcileri	21	28,4	21	28,4	16	21,6	14	18,9	2	2,7
Sosyal	Hakem arkadaşlarım	38	51,4	22	29,7	10	13,5	4	5,4	-	-

Şehrin ileri gelenleri	23	31,1	26	35,1	11	14,9	14	18,9	-	-
Siyasetçiler	37	50,0	19	25,7	8	10,8	8	10,8	2	2,7
Ailem	63	85,1	8	10,8	2	2,7	1	1,4	-	-
Yakın arkadaşlarım	57	77,0	13	17,6	3	4,1	1	1,4	-	-
İş çevrem	51	68,9	13	17,6	6	8,1	4	5,4	-	-

Mobbinge maruz kalan kişilerde “Medya” maddesine katılımcıların %43,2’si (n=32) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneği yalnızca %1,4’tür (n=1). “Spor kulüp yöneticileri” maddesine katılımcıların %35,1’i (n=26) “çoğu kez” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneği yalnızca %5,4’tür (n=4). “Taraftarlar” maddesine katılımcıların %36,5’i (n=27) “çoğu kez” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %13,5’tir (n=10). “Sporcular” maddesine katılımcıların %35,1’i (n=26) “ara sıra” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneği yalnızca %4,1’dir (n=3). “Antrenörler” maddesinde katılımcıların %36,5’i (n=27) “çoğu kez” seçeneğini yanıtlarken, %9,5’i (n=7) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlamıştır. “Yönetim-MHK” maddesine katılımcıların %37,8’i (n=28) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %9,5’tir (n=7). “Hakem gözlemcileri” maddesine katılımcıların %28,4’ü (n=21) “hiçbir zaman” seçeneği ile “nadiren” seçeneğine eşit sayıda cevap vermişlerdir. “Her zaman” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı yalnızca %2,7’dir (n=2). “Hakem arkadaşlarım” maddesine katılımcıların %51,4’ü (n=38) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “çoğu kez” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %5,4’tür (n=4). Bu maddede “her zaman” seçeneği hiç yanıtlarda bulunmamaktadır. “Şehrin ileri gelenleri” maddesine katılımcıların %35,1’i “nadiren” seçeneğini yanıtlarken, “ara sıra” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %14,9’dur (n=11). Bu maddede “her zaman” seçeneği hiç yanıtlarda bulunmamaktadır. “Siyasetçiler” maddesine katılımcıların %50’si “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “her zaman” seçeneğini yalnızca %2,7’si (n=2) yanıtlamıştır. “Ailem (Akrabalar vs.)” maddesine katılımcıların %85,1’i (n=63) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “çoğu kez” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %1,4’tür (n=1). Bu maddede “her zaman” seçeneği hiç yanıtlarda bulunmamaktadır. “Yakın arkadaşlarım” maddesine katılımcıların %77’si (n=57) “hiçbir zaman” seçeneğini yanıtlarken, “çoğu kez” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %1,4’tür (n=1). Bu maddede “her zaman” seçeneği hiç yanıtlarda bulunmamaktadır. “İş çevrem” maddesine katılımcıların %68,9’u (n=51) “hiçbir zaman”

seçeneğini yanıtlarken, “oğu kez” seçeneğini yanıtlayan katılımcı sayısı %5,4’tür ($n=4$). Bu maddede “her zaman” seçeneği hiç yanıtlarda bulunmamaktadır.



5. TARTIŞMA

Bu bölümde, Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin mobbinge (yıldıрма) uğrama düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi sonucu elde edilen bulgular ile ulusal ve uluslararası literatürdeki benzer mobbing çalışmalar karşılaştırılarak tartışılmıştır. Ulusal ve uluslararası literatürde hentbol hakemlerinin mobbing düzeylerine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmasından dolayı diğer spor branşlarındaki hakemler üzerine yapılan çalışmalar, spor alanında çalışan; sporcu, antrenör, beden eğitimi ve spor öğretmeni, akademisyen, gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine yapılan çalışmalar ile iş yaşantısında mobbing üzerine yapılan çalışmaların sonuçları ile tartışılmıştır.

Bu çalışmada Türkiye hentbol liglerinde görev yapan hakemlerin mobbinge (yıldıрма) uğrama düzeylerini cinsiyet değişkenine göre incelediğimizde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Bu farklılığın erkek katılımcıların sıra ortalama puanlarının (79,17) kadın katılımcıların sıra ortalama puanlarından (44,60) yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Öte yandan, araştırmaya katılan kadın hentbol hakemlerinin ($n=20$) erkek hentbol hakemlerine ($n=128$) göre sayıca daha az oldukları görülmüştür. Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde; Hacıcaferoğlu (2018), Türkiye Basketbol Federasyonu'nun 2016-2017 sezonunda profesyonel ve amatör liglerde faal olarak görev yapan ve basit tesadüfî yöntemle seçilmiş gönüllü 70 basketbol hakemi üzerine yaptığı çalışmada, sıra ortalama puanlarına bakılarak erkek basketbol hakemlerinin (35,80), kadın basketbol hakemlerine (34,29) göre daha fazla mobbinge uğradıklarını tespit etmiş, bunun nedeni olarak ta erkek hakem katılımcıların kadın hakem katılımcılara oranla daha fazla olmasından ve toplumun kadına karşı saldırgan tutum sergilemekte daha çekingен davranılmasından kaynaklandığı ifade etmiştir. Bu sonuç çalışmamız sonucunu destekler niteliktedir. Karabacak (2019), İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan Spor İstanbul Şirketindeki farklı branşlarda görev yapan toplam 121 antrenör üzerine yaptığı araştırmasında, son 6 ayda mobbinge uğradığını belirten antrenörlerden 26'sının (%59,1) erkek ve 18'inin (%40,9) kadın olduğunu belirtmiştir. Depçe (2019) ve Özsoy (2021) ise, yaptıkları çalışmalarında erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerine oranla daha fazla yıldıрма eylemleri ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçlarını desteklemekle birlikte erkeklerde mobbinge uğrama yalnızca hakemlerde değil aynı zamanda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ve antrenörlerinde sıklıkla karşılaştıkları bir durum olarak karşımıza çıktığı

söylenebilir. Bu durumun iş yaşamında erkek egemen ortamlarda kadınlara yönelik sergilenecek en küçük bir olumsuz tavrın psikolojik şiddet olarak algılanmasına sebep olabileceğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, çalışmamızla benzerlik göstererek anlamlı bir farklılığa rastlanmasına rağmen, farklılığın çalışmamız aksine kadın katılımcıların daha fazla yıldırma eylemlerine uğradıkları sonucuna ulaşan çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu çalışmalar; Hacıcaferoğlu'nun (2010), 81 ilde Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan 325 personel üzerine yaptığı çalışması, Bozyiğit'in (2013), üniversitelerin sporla ilgili akademik bölümlerinde görev yapan ve mobbinge uğradığını belirten 149 akademisyen üzerine yaptığı çalışması ve Özdemir'in (2020), 2019-2020 eğitim öğretim yılında Tunceli, Van, Bitlis, Muş, Siirt, Diyarbakır ve Elâzığ illerindeki spor liselerinde görev yapmakta olan 101 öğretmen ile yaptığı çalışmalardır. Günümüz iş dünyasında genel olarak baktığımızda görev dağılımlarındaki eşitsizlikler, erkek ve kadınların iş pozisyonunda farklı seviyelerde görevlendirilmeleri, gün geçtikçe feminizm duygularının artması, hırslı, çalışkan ve başarılı kadınların erkeklere rakip olması, kadınların birbirleriyle rekabeti gibi nedenlerin kadının çalışma hayatında mobbinge uğrama riskini arttırdığı düşünülebilir.

Diğer yandan, Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı çalışmasında mobbing düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Mikkelsen ve Einarsen'in (2002), Danimarka'da üretim yapan bir firmada çalışan 224 çalışan ile yaptığı araştırması, Ergün'ün (2014), Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında görev yapan toplam 262 gönüllü katılımcı ile yaptığı çalışması, Üstün'ün (2014), Türkiye'deki 63 devlet üniversitesinin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan 573 öğretim elemanı üzerine yaptığı çalışması ve Ulukuş'un (2017), 2016–2017 eğitim öğretim yılı Osmaniye, Adana, Mersin, Şanlıurfa, Gaziantep ve Antalya illerinde görevli, 282 kadın ve 284 erkek olmak üzere toplam 566 beden eğitimi ve spor öğretmeninin katılımıyla yaptığı çalışmalar mobbing algılama düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığını belirten diğer çalışmalardır. Bu çalışmaların sonuçları ise çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Bu sonuçlara göre cinsiyetin, denk iş kollarında, yetki, görev ve sorumlulukların eşit dağıtıldığı görevlerin mobbing üzerinde etkisiz yani nötr bir olgu olduğunu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hentbol hakemlerinin mobbinge uğrama düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat sıra ortalama puanlarına bakıldığında evli olan hentbol hakemlerinin (79,21), bekâr olan hentbol hakemlerine (68,48) göre daha fazla yıldırma olaylarıyla baş başa kaldıkları görülmektedir. Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara bakıldığında, Hacıcaferoğlu (2013) tarafından Türkiye Futbol Federasyonu'nun çeşitli liglerinde faal olarak görev yapan farklı klasmanlara sahip toplam 374 futbol hakemi üzerine yapılan çalışmada mobbing düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken sıra ortalama puanlarına bakıldığında evli hakemlerin bekâr hakemlere göre daha fazla yıldırma hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun yanı sıra Mammadov'un (2010), Ankara ve Bakü illerinde büyükşehir belediye sınırları içerisinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim kurumlarında görev yapan toplam 300 öğretmen üzerine yaptığı ve maruz kaldıkları mobbing davranışlarını karşılaştırdığı çalışması, Belli'nin (2014), Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki Ağrı, Malatya, Bingöl, Kars, Muş, Erzincan, Erzurum ve Elazığ illerindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan 168 erkek, 67 kadın toplam 235 personelin katılımı ile mobbing düzeylerinin araştırıldığı ve örgütsel bağlılık yönünden incelendiği çalışması, Yıldız'ın (2017), 2015-2016 eğitim öğretim yılında Kayseri ilinde görev yapan toplam 170 beden eğitimi ve spor öğretmeninin katılımıyla mobbinge uğrama ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma, Gökdağ'ın (2017), 2017 yılında Mersin il genelinde görev yapan toplam 203 beden eğitimi ve spor öğretmeninin karşılaştıkları yıldırma eylemlerinin incelendiği çalışma ve Kazan'ın (2019), 2018-2019 eğitim öğretim yılı Niğde ili ve ilçelerinde görevli 92'si erkek 30'u kadın toplam 122 beden eğitimi ve spor öğretmeni üzerine yaptığı ve mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırması, medeni durum ile mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit eden diğer çalışmalardır. Bu çalışmaların sonuçları araştırmamız sonucunu destekler niteliktedirler. Bu sonuçlardan yola çıkarak, sadece hakemlik mesleğinde değil, spor olgusu içerisindeki diğer iş alanlarında da medeni durumun mobbinge uğramada önemli bir etken olmadığı düşünülebilir.

Öte yandan, psikolojik şiddete uğrama düzeylerinin medeni durum ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varan, evli olanların bekârlara göre daha fazla yıldırma olaylarını hissettiklerini belirten çalışmalar; Kowalczyk vd. 'nin (2007), Podlaskie eyaletinde görev yapan 501 doktorun işyerinde uğradıkları mobbingi araştırdıkları çalışmaları, Alkan'ın (2011), Ege Bölgesi'nde devlet ve özel okullarda görevli toplam 124 beden eğitimi ve spor

öğretmeninin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlik üzerine etkisinin araştırıldığı çalışma, Uluer'in (2020), 2018-2019 eğitim öğretim yılı Hatay il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 336 erkek, 109 kadın toplam 445 beden eğitimi ve spor öğretmeninin gönüllü katılımı ile okul ortamında karşılaştıkları yıldırma davranışlarının incelendiği çalışmalardır. Evli olan hentbol hakemlerinin mobbing davranışlarını daha fazla hissetmelerinin nedeni olarak, iş yaşantısı dışındaki görev ve sorumluluklarının daha fazla olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Öztürk'ün (2021), 2018-2019 sezonunda İstanbul bölgesel amatör liginde mücadele eden toplam 379 erkek futbolcunun kişilik özelliklerinin karşılaştıkları yıldırma eylemleri üzerindeki etkisinin araştırdığı çalışmasında, bekârların evlilere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Çöğenli ve Asunakutlu'nun (2016), Adım Üniversiteleri Konsorsiyumu'nda bulunan 10 devlet üniversitesinde görevli 400 akademik personelin karşılaştığı mobbing eylemlerinin incelendiği çalışmalarında benzer sonuç elde etmişler ve bekâr katılımcıların uğradıkları yıldırma eylemlerini paylaşabilecekleri, eş kadar yakın birinin olmamasından kaynaklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmamızın sonuçlarını destekler nitelikte olmamasının nedeni olarak bekâr katılımcıların hissettikleri bu yalnızlık duygusundan kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hentbol hakemlerinin yaş grupları ile Mobbing Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ve hangi yaş grupları arasında istatistiksel olarak fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre “18-22 yaş” ile “23-27 yaş” grubu arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “18-22 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). “23-27 yaş” ile “33-37 yaş” grubu arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “33-37 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). “23-27 yaş” ile “34-42 yaş” grubu arasında sıra ortalama puanı karşılaştırıldığında “34-42 yaş” grubunun “23-27 yaş” grubuna göre daha yüksek olduğu ve farklılığın buradan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). Diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Hentbol liglerinde görev almaya yeni başlayan hakemlerin ilk başlarda hentbol spor çevreleri tarafından tanınmaması ve önyargı ile karşılanması nedeniyle mobbinge maruz bırakıldıkları düşünülmektedir. İlerleyen yaş gruplarında yaşın büyüdükçe mobbinge uğrama düzeylerinin artmasının nedeni olarak, hakemlikte en az tecrübe kadar önemli bir yere sahip olan fiziksel performansın yaş itibarıyla düşmesinden dolayı sporcuların tempolarına ayak uyduramamaktan kaynaklı

olduğu düşünülebilir. Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde, Hacıcaferoğlu (2018), Türkiye Basketbol Federasyonu'nun 2016-2017 sezonunda profesyonel ve amatör liglerde faal olarak görev yapan ve basit tesadüfı yöntemle seçilmiş gönüllü 70 basketbol hakemi üzerine yaptığı çalışmasında elde ettiği, 38 ile 42 yaş gurubunda bulunan hakemlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla yıldırma eylemleri hissettikleri sonucu çalışmamız sonucunu desteklemektedir. Çalışmamız sonucuyla benzerlik gösteren neticeler elde eden diğer çalışmalar ise; Namie'nin (2003), işyerinde zorbalık ve artan nezaketsizlik üzerine yaptığı araştırması, Bingöl'ün (2012), 2011-2012 akademik yılında her coğrafi bölgeden 2, toplam 14 üniversitenin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan toplam 310 öğretim elemanın duygusal taciz farkındalıklarının araştırıldığı çalışması, Demir'in (2013), 2009-2010 akademik yılı Dicle Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim gören toplam 100 öğrencinin mobbing ile sosyal destek algılarının ilgilendiği çalışma ve Kuş'un (2015), Yüksek Seçim Kurulu Merkez Teşkilatı'nda görevli toplam 52 personelin mobbingin motivasyona etkilerinin araştırıldığı çalışmalarıdır.

Dere'nin (2020), Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri'nde görevli 415 sağlık personelinin mobbing algı düzeyleri ve ilişkili faktörlerin değerlendirildiği çalışması, Karatay'ın (2020), 2019-2020 yıllarında Şanlıurfa ve Diyarbakır illerinde kurye hizmeti veren toplam 302 çalışanın dahil olduğu yıldırma düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışması ve Kaya'nın (2020), kamu ve özel sektör olmak üzere toplam 240 çalışan üzerine yaptığı ve mobbingin yaşamın anlamı üzerine etkisini araştırdığı çalışmalarda elde ettikleri sonuçlar, yaş grupları ile mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar ise çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Bu farklılığın çeşitli meslek kollarında tecrübeye etki eden kriterlerin aynı olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların eğitim düzeylerine göre Mobbing Ölçeği Puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Farklılık olmamasının nedenlerinden biri olarak katılımcıların n sayılarının (ortaöğretim 7, ön lisans 22, lisans 111, lisansüstü 8) birbirine yakın olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara bakıldığında; Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı çalışmasında mobbinge uğrama düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Çakır (2019), Türkiye Taekwondo Federasyonu'nda faal

olarak görev alan 157 erkek, 73 kadın gönüllü hakeme yönelik uygulanan mobbing davranışlarını incelediği çalışmada hakemlerin mobbinge maruz kalma durumları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bayrakdaroğlu ve Eren (2020), Türkiye Taekwondo Federasyonu tarafından düzenlenen 2019-2020 yılı antrenör ve hakem eğitim seminerine katılan 187 hakem üzerine yaptıkları çalışmalarında, hakemlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar yaptığımız çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Kızılkoca'nın (2012), Türkiye Futbol Federasyonu liglerinde top koşturan 68 amatör, 60 profesyonel toplam 128 futbolcunun mobbinge uğrama sıklıklarının karşılaştırıldığı çalışması, Öntürk'ün (2015), Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla, ve Aydın illerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları'nda görev yapan 80 akademik personelin yıldırıma maruz kalma durumlarının incelendiği çalışması, Öztürk'ün (2020), Türkiye Halkoyunları Federasyonu'nda görevli 105 erkek, 26 kadın toplam 131 hakemde mobbing kavramı ve stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışması ve Atmaca'nın (2020) Türkiye Hentbol Federasyonu'nda A, B ve C klasmanlarda görevli 120 hentbol hakeminin stres faktörlerinin incelendiği çalışmalardan elde ettikleri sonuçlar çalışmamızı destekleyen diğer çalışmalardır. Diğer yandan, yıldırma olaylarıyla karşılaşma oranları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varan çalışmalar; Yalçındağ'ın (2014), voleybol, buz hokeyi, su topu ve futbol branşlarından toplam 315 takım sporcusunun mobbing algılama düzeylerini tespit ettiği çalışması, Laçın'ın (2020), Sakarya, Kocaeli ve İstanbul illerindeki belediyelerde görevli 217 personelin psikolojik şiddet ve örgütsel sinizm ilişkinin incelendiği çalışması ile Hajiyeva'nın (2020), İstanbul ilindeki otellerde görev yapan 328 personelin işten ayrılma niyetlerinde mobbingin etkisinin araştırıldığı çalışmalardır. Eğitim düzeyleri düşük olan katılımcılarda mobbing algı ve farkındalıklarının yeterli olmamasından kaynaklı mobbinge uğrama düzeylerinin düşük olduğunu, eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılarda ise aldıkları eğitim nedeniyle iş yaşantılarında hızlı bir yükseliş sergileme potansiyellerinden dolayı mobbinge hedef alınabileceklerinden mobbing algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ise yaptığımız çalışma sonucu ile tezatlık göstermektedir.

Örneklemdaki hakemlerin hakemlik yapma süreleri ile mobbinge uğrama düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, istatistikî açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat hakemlik yapma süresi arttıkça mobbinge uğrama sıra ortalama puanlarının da arttığı tespit edilmiştir. Liglerde hakemlik yapmaya yeni başlamış olan hakemler, alt liglerde daha

fazla görev aldıklarından, müsabakayı en az hata ile bitirme odaklı yönetim sergilediklerinden, mobbing algılarının yeterince açık olmadığı ve bu nedenle bu ortalamalarının düşük olduğu söylenebilir. Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı çalışmada mobbinge uğrama düzeyi ile hakemlik yapma süreleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Çakır (2019), Türkiye Taekwondo Federasyonu'nda faal olarak görev alan 157 erkek, 73 kadın gönüllü hakeme yönelik uygulanan mobbing davranışlarını incelediği çalışmada hakemlerin mobbinge maruz kalma durumları ile hakemlik yapma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamasına rağmen 13-16 yıl arası hakemlik yapan kişilerin yıldırma ortalamasının ($1.69 \pm .741$) diğerlerinden daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuçlar çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik göstermekte ve destekler niteliktedir. Kaya'nın (2019), Konya ilinde görevli 105 beden eğitimi öğretmenin dahil olduğu ve okul ortamında karşılaştıkları mobbing eylemlerini incelediği çalışması ile Ceylan'ın (2020) Çorum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 290 personel üzerinde yaptığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge uğrama düzeylerini incelediği araştırmasında çalışmamızın sonucunu destekler sonuçlar elde ederek, yıldırma davranışlarına uğrama düzeyi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Gürbüz'ün (2017), İstanbul ili amatör ve profesyonel futbol liglerinde aktif olarak görev alan toplam 276 futbol hakeminin uğradıkları yıldırma eylemlerini incelediği çalışması, Öntürk'ün (2019), devlet üniversitelerinin spor eğitimi veren bölümlerinde görev yapan 68 kadın, 136 erkek toplam 204 gönüllü akademisyenin katılımıyla mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisini incelediği çalışması ve Usta'nın (2020), İstanbul ilinde konut inşaatı alanında çalışan 200 katılımcı üzerinde yaptığı, mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırdığı çalışma sonuçları mobbing ile çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koyarak yaptığımız araştırma sonucuyla benzerlik göstermemektedir. Bu farklılığın nedeni olarak, çalışma hayatına yeni başlayanların enerji ve taze bilgileriyle ileride hızlı yükselebilecekleri düşüncesi, çevresindekileri onlara mobbing uygulamaya itebileceğinden kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmaya katılan hentbol hakemlerinin yıldırma olayları ile karşılaşma durumlarıyla hakemlik klasmanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında A klasman hentbol hakemlerinin B ve C klasman hentbol hakemlerine göre daha az mobbing hissettikleri görülmektedir. Konu ile ilgili ulusal ve

uluslararası çalışmalar incelendiğinde; Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı çalışmasında mobbinge uğrama düzeyi ile hakemlik klasmanları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Çakır (2019), Türkiye Taekwondo Federasyonu'nda faal olarak görev alan 157 erkek, 73 kadın gönüllü hakeme yönelik uygulanan mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında hakemlerin mobbinge maruz kalma durumları ile hakemlik klasmanları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bayrakdaroglu ve Eren (2020), Türkiye Taekwondo Federasyonu tarafından düzenlenen 2019-2020 yılı antrenör ve hakem eğitim seminerine katılan 187 hakem üzerine yaptıkları çalışmalarında, hakemlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile hakemlik klasmanları arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Çalışmamız sonuçlarını destekleyen bu çalışmalar dışında Üstün'ün (2014), Türkiye'deki 63 devlet üniversitesinin spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan 573 öğretim elemanının katılımı ile mobbing algı düzeylerini incelediği çalışması ile Öztürk'ün (2021), 2018-2019 sezonunda İstanbul bölgesel amatör liginde mücadele eden toplam 379 erkek futbolcunun kişilik özelliklerinin karşılaştıkları yıldırma eylemleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalar araştırmamız sonuçlarıyla benzerlik gösteren ve bulduğumuz sonucu destekler nitelikte olan diğer çalışmalardır. Sonuç olarak, klasman arttıkça hakemlere olan güvenin artmasından dolayı üst klasmandaki hentbol hakemlerinin alt klasmanlardaki hentbol hakemlerine göre daha az yıldırma eylemlerine maruz kalabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Öte yandan ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara bakıldığında çalışmamız sonucu ile benzerlik göstermeyen sonuçlar elde edilen çalışmaların çokluğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar; Hacıcaferoğlu'nun (2010), 81 ildeki Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan 325 personelin katılımıyla yaptığı ve iş ortamında karşılaştıkları yıldırma eylemlerini incelediği çalışması, Bozyiğit'in (2013), üniversitelerin sporla ilgili akademik bölümlerinde görev yapan ve mobbinge uğradığını belirten 149 akademisyenin psikolojik şiddetin çalışma hayatına etkilerini araştırdığı çalışması, Belli'nin (2014), Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki Ağrı, Malatya, Bingöl, Kars, Muş, Erzincan, Erzurum ve Elazığ illerindeki Gençlik Ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan 168 erkek, 67 kadın toplam 235 personelin katılımı ile mobbing düzeylerinin araştırıldığı ve örgütsel bağlılık yönünden incelendiği çalışması, Öntürk'ün (2015), Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla, ve Aydın illerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları'nda görev yapan 80 akademik personelin yıldırma maruz kalma durumlarının incelendiği çalışması ve Karabacak'ın (2019), İstanbul Büyükşehir

Belediyesi bünyesinde bulunan Spor İstanbul Şirketi’ndeki farklı branşlarda görev yapan toplam 121 antrenörün katılımıyla çalışma ortamlarında uğradıkları yıldırma olaylarını incelediği çalışmalardır. Bu farklılığın, bahsi geçen araştırmalarda aynı yerde farklı pozisyonlarda (alt/üst, amir/memur) olanların bir arada çalışmasından dolayı çalışanlar arasında birbirlerine yıldırma eylemlerinde bulunabilmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hentbol hakemlerinin bir sezon veya 6 ay boyunca birileri tarafından mobbinge uğrama durumlarına bakıldığında, erkek hentbol hakemlerinin kadın hentbol hakemlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Hacıcaferoğlu (2013), futbol hakemlerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında 374 futbol hakemini ele almış, çalışmaya katılan 184 (%49,2) futbol hakeminin birileri tarafından 6 ay veya bir sezon boyunca yıldırma eylemlerine uğratıldıklarını belirtirken, 190 (%50,8) futbol hakeminin ise bu süreler zarfında mobbinge uğramadıklarını ifade etmiştir. Mobbinge uğradıklarını ifade eden futbol hakemlerinin algı puanlarına bakıldığında “orta altı düzeyde” olduğu araştırmaya katılan futbol hakemleri tarafından belirtilmiştir. Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakeminin uğradığı mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında, hakemlerin yıldırma olaylarıyla nadiren de olsa karşı karşıya kaldıklarını tespit etmiştir. Öte yandan Çakır (2019), Türkiye Taekwondo Federasyonu’nda faal olarak görev alan 157 erkek, 73 kadın gönüllü hakeme yönelik uygulanan mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında, çalışmaya katılan 178(%77,4) taekwondo hakeminin bir sezon veya 6 ay boyunca herhangi bir mobbing durumuyla karşılaşmadıklarını tespit etmiştir. Çalışmaya katılan 52(%22,6) taekwondo hakemi ise 6 veya bir sezon boyunca yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak, branştaki sporcu sayısı, yapılan spor türündeki mücadele düzeyi, fiziksel temas oranı gibi etmenlerin hakemlerin mobbinge uğramalarında etkili birer parametre olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan 148 hentbol hakeminin 74(%50)’ünün 6 ay veya bir sezon boyunca yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Mobbinge uğradıklarını ifade eden bu hentbol hakemleri “spor çevre” açısından; “medya” alt boyutunda 22 (%29,7) hentbol hakemi “nadiren”, “spor kulüp yöneticileri” alt boyutunda 26(%35,1) hentbol hakemi “çoğu kez”, “tarafhtarlar” alt boyutunda 27(%36,5) hentbol hakemi “çoğu kez”, “sporcular” alt boyutunda 26(%35,1) hentbol hakemi “ara sıra”, “antrenörler” alt boyutunda 27(%36,5) hentbol hakemi “çoğu kez”, “yönetim-MHK” alt boyutunda 15(%20,3) hentbol hakemi “ara

sıra”, “hakem gözlemcileri” alt boyutunda 21(%28,4) hentbol hakemi “nadiren”; “sosyal çevre” açısından ise; “hakem arkadaşlarım” alt boyutunda 22(%29,7) hentbol hakemi “nadiren”, “şehrin ileri gelenleri” alt boyutunda 26(%35,1) hentbol hakemi “nadiren”, “siyasetçiler” alt boyutunda 19(%25,7) hentbol hakemi “nadiren”, “ailem” alt boyutunda 8(%10,8) hentbol hakemi “nadiren”, “yakın arkadaşlarım” ve “iş çevrem” alt boyutlarında ise 13(%17,6) hentbol hakemi “nadiren” cevaplarını verdikleri görülmüştür. Hacıcaferoğlu (2013), futbol hakemlerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını incelediği çalışmasında 374 futbol hakemini ele almış, 184 futbol hakemi mobbinge uğradığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kaldığını ifade eden bu futbol hakemleri spor çevresinden genellikle “orta düzeyde” mobbing algıladıklarını ifade etmişlerdir. Sosyal çevresinden ise genellikle “düşük düzeyde” mobbing hissetlerini ifade ederken, kendi meslektaşları tarafından daha çok yıldırma eylemlerine uğratıldıklarını belirtmişlerdir. İş ve yakın arkadaş çevresinden ise “orta altı” düzeyde mobbing algıladıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar çalışmamız sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kuşgöz (2018), Ege bölgesindeki illerde aktif olarak görev yapan farklı klasmanlardaki toplam 232 voleybol hakemi üzerine yaptığı çalışmasında, spor çevresinden spor kulübü yöneticilerden ve sosyal çevreden ise aile ve arkadaşları ile taraftarlardan algıladıkları mobbing davranışları arasında anlamlı bir fark saptayamamıştır. Elde edilen bu sonuçlardan aile ve iş arkadaşları tarafından mobbinge uğrama düzeyleri çalışmamızı desteklerken, taraftarlar ve spor kulübü yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları mobbing düzeyleri çalışmamız sonucu ile örtüşmemektedir. Bu farkın, hentbol sporunun fiziksel temasın üst düzeyde olması nedeniyle mensubu oldukları takımın oyuncularını koruma içgüdüleriyle hareket edildiğinden ve sporun doğasında olan kazanma arzusundan dolayı, taraftarları ve kulüp yöneticilerini doğrudan etkilediğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yukarıda elde edilen veriler doğrultusunda sonuç olarak;

- Türkiye hentbol liglerinde görev yapan erkek hakemlerinin kadın hentbol hakemlerine göre daha fazla yıldırma(mobbing) eylemlerine maruz kaldıkları,
- Evli olan hentbol hakemlerinin bekâr hentbol hakemlerine oranla daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları,
- Liglerde görev almaya başlanılan ilk yıllarda mobbinge hedef alındığı ve ilerleyen yaşlarda da bu durumun devam ettiği,
- Eğitim durumunun hentbol hakemlerinin mobbinge hedef olmalarında önemli bir etkiye sahip olmadığı,
- Hakemlik yapma süresi arttıkça mobbinge uğrama düzeylerinin de arttığı,
- Hakemlikte sahip oldukları klasmanların mobbinge uğrama düzeylerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak söz konusu öneriler şu şekildedir;

- Hentbol hakemlerinde mobbing bilinci oluşturmak için hakem eğitim seminerlerinde uzman kişiler tarafından bilgilendirmeler yapılması,
- Hentbol hakemlerinin yasal hak ve sorumluluklarının farkında olmalarının sağlanması,
- Federasyonların disiplin yönetmeliklerinde mobbingin açıkça tanımlanması ve bu davranışları önlemeye yönelik sıkı tedbirler alınması,
- Sporcu, antrenör, seyirci ve kulüp yöneticilerine fair play ruhunun aşılmasına yönelik çalışmalar yapılması,
- Medya ve basın yayın organlarında görevli çalışanların mobbingi teşvik edici söz ve söylemlerden kaçınmaları noktasında tedbirler alınması,
- Çalışmanın genişletip geliştirilerek diğer branşlarda da uygulanmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Aguilar, J. L., Burgueño, R., Rodriguez, A. C., and Onetti, W. (2022). Analyzing the Relationship Between Self-Efficacy and Impulsivity in Amateur Soccer Referees. *PeerJ Life and Environment*, 1-13.
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgeyik, T., Güngör Delen, M., ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Akgül, A. (2020). : *Basketbol Klasman Hakemlerinin İletişim Becerilerinin Problem Çözme Süreçleri* . Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Akgün, İ. (2021). Mobbing Nedir? *Meyad Bülten*(1), s. 32-37.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Altınöz, M., Parıldar, C., Çakıroğlu, D., Barlas, M., Çalışkan, G., ve Özdil, G. (2010). İşyeri Eğitimi Esnasında Karşılaşılan Yıldırma: İşyeri Yöneticisi Kadın ve Erkek Olan Stajyer Öğrencilerin Algıladıkları Yıldırma Düzeyinin Karşılaştırılması (Hacettepe Üniversitesi Örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(24), 63-74.
- Ana Statü. Türkiye Hentbol Federasyonu. (2021, 11 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 26457). Erişim adresi: <http://www.thf.org.tr/lib/uploads/b0b86f01986eec54.pdf>. Son Erişim Tarihi:11.12.2021.
- Atmaca, E. (2020). *Hentbol Hakemlerinin Stres Faktörlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yozgat.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör:Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
- Avrupa Konseyi (AK). Genişletilmiş Kısmi Spor Anlaşması. (2022, 3 Şubat). Erişim adresi: <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0872.pdf>. Son Erişim Tarihi:03.02.2022.
- Balta, İ. (2019). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Antrenörlerin Mobbing Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Karaman.

- Baltaş, A. (2013). *Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing)*. Erişim adresi: <https://www.acarbaltas.com/adi-yeni-konmus-bir-olgu-isyerinde-yildirma-mobbing/> Son Erişim Tarihi: 17.12.2020.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bayrakdaroglu, Y., ve Eren, K. (2020). Mobbingin Taekwondo Hakemlerinin Karar Verme Düzeylerine Etkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(5), 2401-2412.
- Bělka, J., Hůlka, K., Šafář, M., Dušková, L., Weisser, R., and Riedel, V. (2016). Time-Motion Analysis and Physiological Responses of Small-Sided Team Handball Games in Youth Male Players: Influence of Player Number. *Acta Gymnica*, 46(4), 201-206.
- Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Bingöl, Ş. (2012). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Bozyiğit, E. (2013). *Spor Bilimleri Alanında Çalışan ve Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalan Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Yönelik Tutumları*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Brockkötter, F. (2022). *Mobbing im Sport*. Erişim adresi: https://prezi.com/c_om2nqepolj/mobbing-im-sport/. Son Erişim Tarihi: 15.02.2022.
- Cel, A. (1994). Hakemlik Psikolojisi (Çeviren: Ayşe Kin). *Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 1(1), 21-23.
- Cemaloğlu, N. (2013). Örgütlerde Psikolojik Taciz, (Mobbing) Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri. İ. Akgün içinde, *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı* (s. 173-190). Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Ceylan, R. (2020). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi (Çorum)*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Ceza Talimatı. Türkiye Hentbol Federasyonu. (2022, 3 Ocak). Erişim adresi: <http://www.thf.org.tr/lib/uploads/a7cec09a2dfe2c7i.pdf>. Son Erişim Tarihi: 03.01.2022.
- Creswell, and W., J. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. New York: Sage.

- Çakır, Ö. (2019). *Taekwondo Hakemlerine Yönelik Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çaparlar, C. Ö., ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır? *Turk J Anaesthesiol Reanim*, 44(8), s. 212-218.
- Çay, H. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, C., ve Bağcı Kurt, N. (2014). Mobbing ve Çalışan Sağlığı. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 25(2), 111-125.
- Çiftçi, S., Mirzeoğlu, N., Güzel, P., ve Kılınç, Z. (2010, Kasım). *Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişkinin Araştırılması " Futbol Hakemleri Üzerine Bir Uygulama"*. 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Gazi Üniversitesi, Antalya.
- Çoban, B., ve Karademir, T. (2010). Sporun Yönetmel Yapısında Örgütsel Adalet Kuramına Bakış. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), s. 48-62.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çöğenli, M. Z., ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), s. 17-32.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., and Elliot, G. P. (2000). Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace. *American Journal of Public Health*, 90(4), 636.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., and Elliott, G. P. (2008). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demir, S. (2013). *Dicle Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Psikolojik Şiddet ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Depçe, M. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel İklim Algısının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Dere, B. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algı Düzeylerinin ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Diotaiuti, P., Falese, L., Mancone, S., and Purromuto, F. (2017). A Structural Model of Self-Efficacy in Handball Referees. *Frontiers in Psychology*, 8(811), 1-10.
- Dodt, M., Fasold, F., and Memmert, D. (2022). Personality Profile of Team Handball Referees at Expert Level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 58-67.

- Efek, E. (2019). Mobbingin Olası Etkileri. Y. Öntürk, & A. Çağlayan içinde, *Spor Ortamında Mobbing (Farklı Bakış Açıları İle)* (s. 139-147). Ankara: Gece Akademi.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cary, L. C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. New York: Taylor and Francis.
- Ergün, K. (2014). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Mobbing ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Erkalan, U. (2018). *6222 Sayılı Kanunun Bursa İlinde Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Erkuş, A., ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- European Union Work Plan for Sport. Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on the. (2020, 4 December). Official Journal of the European Union (Sayı: C 419/1). Erişim adresi: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42020Y1204\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:42020Y1204(01)) Son Erişim Tarihi: 20.10.2021.
- Eygü, H. (2009). *Spor Psikolojisi ve Türkiye'deki Futbol Hakemlerinin Hakemlik Psikolojileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2022). *Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi*. Erişim adresi: https://gsb.gov.tr/dosyalar/mevzuatlar/ulusal_genclik_ve_spor_politikasi.pdf. Son Erişim Tarihi: 10.02.2022.
- Giel, T., and Breuer, C. (2019). The Determinants of the Intention to Continue Voluntary. *Sport Management Review*, 23(2020), 242-255.
- Gona, K. (2021). *İş Görenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Durumları ve Mobbingin Psikososyal Etkileri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Gökdağ, Y. (2017). *Ortaokul ve Liselerde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıdırma Davranışları (Mersin İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Gönen, A. B. (2021). *Faal Hakemlerin Liderlik Özellikleri İle Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Güdü Demirbulat, Ö. (2012). İş Görenlerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Trabzon İli A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), s. 27-40.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldıma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldıma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Günel, Ö. (2010). İşletmelerde Yıldıma Olgusu ve Yıldıma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- Gürbüz, F. (2017). *Futbol Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldıma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi: İstanbul İl Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldıma(Mobbing) Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). *Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldıma (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*(1), 789-797.
- Hacıcaferoğlu, S. (2018). Basketbol Hakemlerinin Yıldıma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(26), 2662-2668.
- Hajiyeva, A. (2020). *Otel Çalışanlarında Bezdirinin (Mobbing) İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Hakem Talimatı. Türkiye Hentbol Federasyonu. (2021, 22 Aralık). Erişim adresi: <http://www.thf.org.tr/lib/uploads/93dc1bc9afedcbb1.pdf>. Son Erişim Tarihi: 22.12.2021.
- Herdem, M. E. (2020). *Türkiye Futbol Federasyonuna Bağlı Hakemlerde Çift Kariyerlilik Sorunu ve Kariyere Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.

- İnan, H. (2020). *İşyerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İş Yerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşıl, K., ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
- İzmir, G., ve Fazlıoğlu, A. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Kalani, A. S., Zardoshtian, S., Bahrami, S., and Sadeghi, M. (2021). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Iranian Sports Refereeing Ethics Code. *Sport Tk-EuroAmerican Journal of Sport Sciences*, 2(10), 194-213.
- Kaplan, Y. (2020). *Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması(Erzurum İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karabacak, B. (2019). *Antrenörlerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Rize.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar-İlkeler-Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karatay, H. (2020). *Kurye Dağıtıcılarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kaya, M. H. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemlerinin Belirlenmesi (Mobbing) (Konya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kaya, P. (2020). *İşyerinde Psikolojik Yıldırmının Yaşamın Anlamı Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Kazan, M. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Niğde İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Kıss, B., Balogh, L., Munnich, A., and Csukonyi, C. (2020). A Sport-Psychological Diagnostic Examination of Young EHF Handball Referees. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(4), 1984-1995.
- Kızılkoca, M. (2012). *Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklıklarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kocacık, F. (2001). Şiddet Olgusu Üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-7.
- Kowalczyk, K., Jankowiak, B., Krajewska-Kulak, E., Sierakowska, M., Lewko, J., and Klimaszewska, K. (2007). Exposure the Doctors to Aggression in the Workplace. *Advances in Medical Sciences*, 52(1), s. 89-92.
- Kuş, E. (2015). *Mobbingin Motivasyona Etkisi ve Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuşgöz, A. (2018). *Voleybol Hakemlerine Yönelik Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Laçın, S. (2020). *Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Lazarević, S., Krstić, A., and Sobek, M. (2015). Percetion Of Athletes Regarding Mobbing In Sports Clubs. *Sport - Science and Practice*, 5(1), s. 5-17.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (2020). *Definition of bullying*. Erişim adresi: <http://www.leymann.se/defintionen-av-mobbning/>. Son Erişim Tarihi:28.12.2020.
- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Meško, G., Sotlar, A., and Winterdyk, J. (2011). Policing In Central And Eastern Europe – Social Control Of Unconventional Deviance Conference Proceedings. *Policing In*

Central And Eastern Europe – Social Control Of Unconventional Deviance Conference Proceedings. Ljubljana, University of Maribor.

- Mikkelsen, E. G., and Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.
- Mikkelsen, E. G., and Einarsen, S. (2002). Blackwell Publishing Ltd Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, s. 397–405.
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, 6(5), s. 1-6.
- Neil, B. M. (2008). *Mobbing in The Workplace: The Latest Illustration Of Pervasive Individualism In American Law*. Bowling Green State University.
- Nurcahya, Y., Mulyana, D., and Sagitarius, S. (2018). Relationship Between Emotional Intelligence and Physical Fitness with Football Referee Performance. *Advances in Health Sciences Research*(11), 136-138.
- Olweus, D. (1997). Bully/victim problems in school: Facts and intervention. *European Journal of Psychology of Education*, 12(4), 495-510.
- Öntürk, Y. (2015). *Beden Eğitimi ve Spor Yükseköğretiminde Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Öntürk, Y. (2018). *Spor Ortamında Mobbing (Farklı Bakış Açılıarı İle)*. Ankara: Gece Akademi.
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Özdemir, M. S. (2020). *Spor Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Özkul, M., ve Uçar, M. (2020). *İşyerinde Psikolojik İstismar: Mobbing*. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/36797228/>. Son Erişim Tarihi: 28.12.2020.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(22), 1-26.

- Özpoyraz, M. (2014). *Beden Eğitim Öğretmenlerinin, Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerinin Örgütsel Bağlılığına Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özsoy, H. (2021). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladıkları Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, B. (2020). *Halkoyunları Hakemlerinde Mobbing Kavramı ve Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Öztürk, G. (2021). *Amatör Futbolcuların Kişilik Özelliklerinin Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, H., Dereli Eke, E., İpek, N., Müdüroğlu, A., ve Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Palabıyık, B. B. (2018). *Türk İş Hukukunda Mobbing*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ploszaj, K., Firek, W., and Czechowski, M. (2020). The Referee as an Educator: Assessment of the Quality of Referee–Players Interactions in Competitive Youth Handball. *Environmental Research and Public Health*, 17(3988), 1-19.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Salin, D. (2005). Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics. *Open Edition Journals*, 7(3), 1-14.
- Salin, D. (2015). Ways Of Explaining Workplace Bullying: A Review Of Enabling, Motivating And Precipitating Structures And Processes In The Work Environment. *Human Relations Sage Journals*, 56(10), 1213–1232.
- Saraç, E. (2011). *İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıdede, Ç. (2018). *Voleybol Hakemlerinin Öz Yeterlik Düzeyleri ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2009). *Research Methods For Business Students*. Torino: Rotolito Lombarda.

- Schallcross, L., Sheehan, M., and Ramsay, S. (2008). Workplace Mobbing: Experiences in the Public Sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- Sevim, Y. (2010). *Hentbol Teknik-Taktik*. Ankara: Fil Yayınevi.
- Simmons, P. D. (2006, July). *Tackling Abuse of Officials: Attitudes and Communication Skills of Experienced Football Referees*. Empowerment, Creativity and Innovation: Challenging Media and Communication in the 21st Century, (ANZCA), Australia and New Zealand Communication Association and the University of Adelaide: Adelaide.
- Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun. (2019, 12 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 30829). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6222.pdf>. Son Erişim Tarihi:23.01.2022.
- Spor Disiplin Yönetmeliği. (2019, 13 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 30830). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=32663&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>. Son Erişim Tarihi:18.01.2022
- Sroka, W., and Veinhardt, J. (2020). Is a CSR Policy an Equally Effective Vaccine Against Workplace Mobbing and Psychosocial Stressors? *Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1-20.
- Sülün, Ö. (2013). *Futbol Hakemlerinin Öfke ve Kızgınlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Sürvegil, O., Fettahlioğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., ve Budak, G. (2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 36-58.
- Tahkim Kurulu Yönetmeliği. Spor Genel Müdürlüğü. (2022, 28 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28187). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=15850&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>. Son Erişim Tarihi: 11.01.2022.
- Tekin, A. H., Savucu, Y., ve Ramazanoğlu, F. (2005). Klasman ve Bölge Futbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Durumları ve Sorunları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 209-217.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Timuroğlu, M. K., ve Yılmaz, B. (2019). Stres ve Girişimcilik Niyeti: Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 699-713.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Türkiye Hentbol Federasyonu. Tarihçe. (2021, 23 Kasım).Erişim adresi: <http://www.thf.org.tr/thf/hakkinda/tarihce/1>. Son Erişim Tarihi: 23.11.2021.
- Türkiye Hentbol Federasyonu. Ligler. (2021, 20 Kasım). Erişim adresi: <http://www.thf.org.tr/> Son Erişim Tarihi: 20.11.2021.
- Uluokuş, D. (2017). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Uluer, Ş. (2020). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Usta, F. N. (2020). *Mobbingin, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Emlak Konut Şirketi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunoğlu, Ö. F., Şahin, M., ve Fişekçioğlu, İ. B. (2009). Türk Futbol Hakemlerinin Karar Verme Stilllerinin Klasmanlarına ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 11(1), 32-36.
- Üstün, E. (2014). *Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Weinberg, R. S., and Richardson, P. A. (2011). İyi Bir Hakemin Özellikleri (Çeviren: Rıdvan Ekmekçi). *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 1-5.
- Yalçındağ, S. (2014). *Takım Sporlarında Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yıldız, E. (2020). *Obez Kadınlara Verilen Baş Etme Eğitiminin Yeme Tutumu, Stres ve Stresle Baş Etme Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Yıldız, M. (2017). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet (Mobbing)'e Maruz Kalma ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Yöney, E. Y., ve Kılınç, E. (2020). Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmanın Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(11), 34-52.

Yurdunmalı, C. (2019). *Genç Hentbolcularda Hentbol Antrenmanlarına Ek Olarak Üst Ekstremiteye Uygulanan 8 Haftalık Vibrasyon (Titreşim) Antrenmanlarının Atış Hızı Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Zorel, F. İ. (2009). *Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.





EKLER

Ek-1. Etik Kurul Değerlendirme Formu

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
	SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırmanın Başlığı: Türkiye Hentbol Liglerinde Görev Yapan Hakemlere Yönelik Yıldırma(Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	17.08.2020
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	25.08.2020
Karar tarihi	25.08.2020

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

(Başkan)
Prof.Dr. Halil APAYDIN
İMZA

(Üye, Bşk. Yrd.)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu KARAŞAR
İMZA

(Üye)
Doç.Dr. Songül KEÇECİ KURT
İMZA

(Üye)
Doç.Dr. Kemal BAYTEMİR
İMZA

(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Kürşat EFE
İMZA

Ek-2. Federasyon İzin Yazısı**TÜRKİYE HENTBOL FEDERASYONU**

Sayı : 1158
Konu :

10/09/2020

Sayın Fatih KURNAZ

Federasyonumuz Hentbol Liglerinde görev alan hakemlerimize yönelik Yıldıma (Mobbing) davranışlarının incelenmesi konulu tez çalışması federasyonumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Ek-3. Çalışmada Kullanılan Ölçek İzni

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Fatih KURNAZ

Doğum Yeri :

Doğum Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Gaziosmanpaşa Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor
Yüksek Okulu

Yüksek Lisans Öğrenimi : Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Bildiği Yabancı Dil : İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

Özlü, K., Çekin, R. ve Kurnaz, F. (2022). Spor Bilimleri Fakültesinde Okuyan
Öğrencilerin Sporda Psikolojik İhtiyaçlarının İncelenmesi. *Kafkas Üniversitesi Spor
Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 48-65.

İş Deneyimi

Millî Eğitim Bakanlığı- Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 2009-

İLETİŞİM

E-posta: