



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2007>

**Büşra KARABACAK**

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rize / TÜRKİYE

**Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU**

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rize / TÜRKİYE

**Citation:** Karabacak, B. & Hacicaferoğlu, S. (2020). Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(58), 2443-2450.

## ANTRENÖRLERİN ÇALIŞMA ORTAMLARINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı; İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (Mobbing) davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemektir. Genel tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmanın örneklemini basit tesadüfî yöntemle seçilmiş gönüllü 121 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örneklemdaki katılımcıların ölçek sorularına vermiş oldukları cevaplardan hareketle; katılımcıların % 37.2 oranla, "orta altı düzey" de yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Araştırmada erkeklerin, bekârların, 36 ile 40 yaş aralığında olanların, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alanların, Tesis Müdür Yardımcıları ile sahada çalışan antrenörler ile sözleşmeli antrenörlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma Davranışları, Mobbing, Psikolojik Şiddet, Antrenör.

## EXPOSED IN WORK ENVIRONMENT OF TRAINERS INVESTIGATION OF MOBBING BEHAVIORS

### ABSTRACT

This study aims to determine the levels of psychological mobbing behaviors that trainers working in the Istanbul Metropolitan Municipality are exposed to in their working environment. The sample of the research conducted using the general survey method consists of 121 volunteers selected by the simple random method. "Negative Acts Questionnaire: NAQ." was used as a data collection tool in the research. Based on the answers given by the participants in the sample to the scale questions, it was determined that the participants were exposed to mobbing behavior at the "lower-middle level" with a rate of 37.2%. In the study, it was found that men, singles, people between the ages of 36 and 40, those who have bachelor's and master's degree are, facility deputy managers and coaches working in the field and contracted trainers exposed to more mobbing behavior.

**Keywords:** Mobbing Behaviors, Mobbing, Psychological Violence, Coach.

## 1. GİRİŞ

1980'li yılların sonlarında ilk defa iş yerinde yıldırma kavramı 'Mobbing' endüstri psikoloğu Leymann tarafından İsveç'te tanılandırılmıştır. Avrupa'da ve sonrasında diğer ülkelerde yıldırma üzerine ciddi araştırmaların yapıldığı ve buna bağlı işini bırakmaların 1990'lı yıllarda başladığı görülmüştür. Yapılan birçok araştırmalarda 'Mobbing' kavramı içerdiği birçok olumsuz davranışların ciddi derecede problemleri ortaya çıkardığı görülmüştür (Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013).

Yıldırma; bireyi çalışma hayatında engelleyici kötü davranışlar yoluyla, taciz, bilinçli olarak uygulanan ayrıca tedavisi mümkün olmayan bir takım rahatsızlıklara neden olan, ilerledikçe kişiye ciddi ölçüde acı veren rahatsızlık veren tutum ve davranışların devam etmesiyle bir süreç içerisinde (en az altı ay) meydana gelen bir kavramdır. Türkçede mobbing; yıldırma, çalışma ortamından soğutma gibi anlamları içine almaktadır. Kişinin tükenmişliğini hissetmesi, güveninin zedelenmesi, yapacak bir şeyin elinden gelmemesi ve hatta istifaya kadar ilerlemesi durumunda süreç içerisinde ortaya çıkabilmektedir. Örgüt

kültüründe çok sık rastlanan ancak çıkarılmak istenmeyen mobbing kavramı günümüzde çalışma hayatının başlıca problemleri arasındadır (Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin, 2007).

Yıldırma tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de artmaya başlamıştır. Yerel kültürün bir uzantısı olarak; otorite sahiplerini sorgulayan, yanlışlıkları ihbar eden, başarısıyla ön plana çıkan, diğerlerinden farklı olan kişiler çalışma ortamından uzaklaştırılmak istenebilmektedir (Polat, 2013). Psikolojik yıldırma davranışlarının çalışan üzerinde yaptığı etki, iş yeri ile birey arasında sürekli çatışma halinin oluşmasına ve bireyin üzerinde psikolojik tahribata yol açmasına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar; özel sektörde yaklaşık %30; tıp, kamu ve eğitim sektörlerinde yaklaşık %40, çalışanın psikolojik yıldırmaya uğradığını göstermektedir (Arpacıoğlu, 2003).

İş yerinde veya bulunduğu sosyal ortamda yıldırma davranışlarına maruz kalan kişi, birçok yönden zarar görebilmektedir. Bunlar; fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması, iş yaşantısı ve sosyal hayatta bunalımlar yaşanması gibi semptomlar göstererek ortaya çıkabilmektedir. Birçok kültürde ve ülkelerde; yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan çalışanların karşılaşması muhtemel bir iş yeri sorunu olan yıldırma davranışı, günümüzde sıklıkla araştırılan ve üzerinde durulan örgütsel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Eser, 2009).

Yıldırma aynı zamanda çalışma ortamının yapısına ve kültürüne de zarar vermektedir. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışan veya birimin performansının düşmesi, iş gücü kaybı gibi etkenler çalışma ortamında görülen başlıca olumsuzluklar olarak değerlendirilmektedir. Kişinin hayatının önemli bir bölümünü geçirdiği iş yaşamında karşılaştığı önemli sorunlardan olan yıldırma; iş tatminsizliği, motivasyon kaybı, performans ve çalışma ortamına bağlılıkta azalış gibi sonuçları itibari ile örgüt yapısını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Gökçe, 2008). Bu konuda yapılan bilimsel araştırmalar, çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin tespiti ve çalışanların çalışma ortamındaki verimliliğini artırmaya yönelik kişinin bireysel olarak sergilediği olumlu tutum ve davranışlara yol göstermeyi amaçlayan araştırmalar olarak tanımlanabilir.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu araştırmada İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır;

1. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan antrenörlerin çalışma ortamlarında son altı ay içerisinde yıldırma davranışlarına maruz kalmışlar mıdır?
2. İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan antrenörlerin çeşitli değişkenler açısından (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kurumdaki görevi ve kadro durumu) yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark var mıdır?

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma genel tarama modelinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, “Çok sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, evren hakkında genel bir kaniya ulaşmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örnekleme üzerinde uygulanan tarama düzenlemeleridir.” (Karasar, 2014).

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul Büyükşehir Belediyesinin Spor İstanbul Şirketinde farklı spor dallarında görev yapan kadro itibarı ile antrenör olan fakat kurum içerisinde farklı kadrolarda görevlendiren çalışanlar (Tesis Yöneticisi, Tesis Yöneticisi Müdür Yardımcısı, Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenör); örneklemini ise evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilmiş gönüllü 121 antrenörler oluşturmaktadır.

### 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerini elde etmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş olan ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Olumsuz Davranışlar Anketi”, (Negative Acts Questionnaire: NAQ) kullanılmıştır. 21 maddeden oluşan ölçek çeşitli olumsuz davranışlara maruz

kalma düzeylerini “Hiçbir Zaman, Ara Sıra, Her Gün, Her Hafta, Her Ay” şeklinde sıralayarak, beşli likert tipiyle yıldırma davranışının sıklık düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Tüm maddeler bir faktör altında toplanmış ve ölçeğin toplam varyansının 0,71, maddelerin Cronbach’s Alpha katsayısının 0,94, faktör yüklerinin ise 0,59 ile 0,87 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmada ise söz konusu ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın Cronbach’s Alpha katsayısının 0.70’in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu (Arseven, 2001) göstermektedir.

### 2.3. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi istatistik paket programı yardımıyla yapılmıştır. Ölçek değişkenlerinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov Testi ve Mann-Whitney U Testi kullanılarak belirlenmiştir. Çıkan sonuç karşısında değişkenlerin normal bir dağılım izlemediği görülmüş ve araştırmamızda Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Anlamlı farklılık bulunan boyutların ikili karşılaştırılmasında kullanılan Bonferroni Düzeltmesi Testi kullanılmıştır. İstatistiki açıdan anlamlılık derecesi Alpha ( $\alpha$ ) yanılma düzeyi ise  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde veri analizi sonucunda Spor İstanbul Anonim Şirketinde çalışan ve araştırmamıza katılan antrenörlerin psikolojik şiddete maruz kalma durumlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Son Altı Ay İçerisinde Psikolojik Yıldırma Maruz Kalıp Kalmadıklarına İlişkin Soruya Vermiş Oldukları Cevaplar

Cevaplar	N	%	Ort.	Ss	Genel Ort.
Hayır, görmedim	76	62.8	1.56	.36	1.56
Evet, ancak çok nadiren	20	16.5	2.62	.62	
Evet, ara sıra	16	13.2	2.56	.82	
Evet, haftada birçok kez	9	7.4	2.51	.88	2.59
Toplam	121	100	1.94		

Antrenörlerin; % 62,8 oranında 1.56 puan ile (düşük düzey) hayır seçeneğini işaretlemiş oldukları, % 16,5 oranında 2.62 puan ile (orta düzey) Evet, ancak çok nadiren seçeneğini işaretlemiş oldukları, % 13,2 oranında 2.56 puan ile (orta altı düzey) Evet, ara sıra seçeneğini işaretlemiş oldukları ve % 7,4 oranında 2.51 puan ile (orta altı düzey) Evet, haftada birçok kez seçeneğini işaretlemiş oldukları ve genel toplamda % 37,2 oranında 2.59 puan ile (orta altı düzey) çalıştıkları ortamda yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Antrenörlerin Çalışma Ortamlarında Cinsiyet Değişkenine Bağlı Olarak Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Puanlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	%	Sıra Ort.	U	z	p
Erkek	26	59.1	22.94	222.500	-.275	.784
Kadın	18	40.9	21.86			
Toplam	44	100				$p > .05$

Psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirten antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği’nden almış oldukları genel aritmetik puanlara göre cinsiyet değişkeni bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ( $U=222.500$ ;  $z=-.275$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 3.** Medeni Durum Değişkenine Bağlı Olarak Antrenörlerin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	%	Sıra Ort.	U	z	p
Bekâr	27	61.4	24.61	172.500	-1.375	.169
Evli	17	38.6	19.15			
Toplam	44	100				$p > .05$

Psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların istatistiki açıdan anlamlı bir farkın oluşturmadığı saptanmıştır ( $U=172.500$ ;  $z=-1.375$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 4.** Antrenörlerin Yaş Değişkenine Bağlı Olarak Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Yaş Durumu	N	%	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p
20-25 yaş	5	11.4	11.90	5.014	3	.208
26-30 yaş	24	54.5	23.90			
31-35 yaş	9	20.5	19.89			
36-40 yaş	6	13.6	24.79			
Toplam	44	100				p>.05

Psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanlara göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ( $\chi^2=5.014$ ;  $sd=3$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 5.** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Psikolojik Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Eğitim Durumu	N	%	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	Sd	p
Ön Lisans	5	11.4	21.89	.465	2	.793
Lisans	36	81.8	25.70			
Yüksek Lisans	3	6.8	24.50			
Toplam	44	100				

Psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanlara göre çalışma ortamlarında, eğitim düzeyi değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ( $\chi^2=.465$ ;  $sd=2$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 6.** Antrenörlerin Kurumdaki Görev Değişkenine Bağlı Olarak Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Kurumdaki Görevi	N	%	Sıra Ort.	X <sup>2</sup>	sd	p
a) Tesis Müdürü	3	6.8	4.33	12.025	3	.007
b) Tesis Müdür Yardımcısı	4	9.1	29.88			
c) Beden Eğitimi Öğretmeni	8	18.2	14.56			
d) Antrenör	29	65.9	25.55			
Toplam	44	100				<i>Bonferroni</i> b-c/d-a, b, c p<.05

Örneklemdaki antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların, kurumdaki görev değişkenine bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır ( $\chi^2=12.025$ ;  $sd=3$ ;  $p<.05$ ). Anlamlı farklılık bulunan boyutların ikili karşılaştırılmasında kullanılan Bonferroni Düzeltmesi Testi sonucunda; sıra ortalamalarına göre tesis müdür yardımcısının (b) beden eğitimi ve spor öğretmenine (c), Antrenörlerin (d), tesis müdürüne (a), tesis müdür yardımcısı (b) ile beden eğitimi öğretmenine (c) göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı söylenebilir.

**Tablo 7.** Antrenörlerin Çalışma Ortamlarındaki Kadro Durum Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kadro Durumu	N	%	Sıra Ort.	U	z	p
Sözleşmeli	27	61.4	23.32	215.500	-.338	.736
Kadrolu	17	38.6	21.98			
Toplam	44	100				

Psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların, çalışma ortamlarındaki kadro durum değişkenlerine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ( $U=215.500$ ;  $z=-.338$ ;  $p>.05$ ).

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmamıza katılan antrenörlerin son altı ay içerisinde psikolojik şiddete maruz kalma durumuna bağlı olan soruya verdikleri cevaplarda; % 62,8 oranında “düşük düzeyde hayır” % 38 oranında ise uğradıklarını; yıldırma davranışlarına en yüksek % 16,5 oranla “Evet, ancak çok nadiren”, en düşük % 7,4 oranında “Evet, haftada birçok kez” seçeneğini işaretleyerek genel aritmetik puan olarak 2,59 puan ile “orta altı düzeyde” yıldırma davranışlarına uğradıklarını belirttikleri görülmektedir. Hacıcaferoğlu (2010); yapmış olduğu araştırmasında, katılımcıların % 44'lük oranla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmektedir. Üstün'ün (2014) araştırmasında katılımcıların psikolojik yıldırma mazur kalma sıklıklarının “ara sıra” ve “orta altı” düzeyde olduğu sonucuna ulaştığı görülmüştür. Salon sporları hakemleri ile futbol hakemlerine yönelik yapılan araştırmalarda yıldırma davranışlarına uğrama düzeyleri orta altı düzeylerde olduğu (Hacıcaferoğlu, 2014; Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu, 2014) belirlenmiştir. Ayrıca Güven, Kaplan ve Acungil'in (2018) %76,5 oranla; Kartal, Depren ve Kılıç Depren'in (2019) ise %90,61 oranla katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaştıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan antrenörlerin sahip oldukları demografik değişkenlere göre Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanlar incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Atalan'ın (2017) araştırmasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farkın olmadığı, kadınların sıra ortalamasının erkeklere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu duruma karşın Türkiye Mobbing Derneği verilerine göre de yıldırma davranışlarına genel olarak kadınların maruz kaldığı görülmektedir (İlgöz, 2016). Eğitim alanında yapılan araştırmalarda da kadın eğitimcilerin erkek eğitimcilere göre daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşıldığı (Bölükbaşı, 2015) görülmektedir. Sporun yaygınlaşması ve bir düzen içerisinde gitmesini sağlayan Spor Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını sürdüren başka bir çalışma gurubunda da cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı, yıldırma davranışlarını genellikle erkek (%35.6) çalışanların uyguladığı sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu, 2014).

Araştırmaya katılan antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanlar, medeni durum değişkenine göre incelendiğinde istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Kök'ün (2006) gerçekleştirdiği araştırmalarda ise evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek oranda yıldırma davranışlarına maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Gülle (2013) ise beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örneklem grubunu oluşturduğu araştırması sonucunda; yıldırma davranışlarını algılama düzeylerini incelerken medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Hacıcaferoğlu (2015/a) tarafından farklı bir iş alanında yapmış olduğu araştırmasında da evli ve bekâr çalışanlar arasında yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığını, istatistiki olarak evli çalışanların maruz kaldıkları yıldırma düzeyinin bekârlara göre daha yüksek olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Alan yazına bakıldığında birçok araştırmada medeni durum değişkenine göre yıldırma davranışları açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür (Öztürk, 2019; Reyhan ve Özgen, 2020; Salman ve Yalçındağ, 2017).

Yaş değişkenine bağlı olarak katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin puanlarına bakıldığında; istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı, puan anlamında ise genel olarak 36 ile 40 yaş aralığında olan antrenörlerin diğer yaş guruplarına göre daha fazla yıldırıcı eylemler algıladıkları söylenebilir. Uysal, Ekici, Önal ve Kulakoğlu'nun (2019) araştırmalarında çıkan istatistiki farkın, 46 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığını ifade etmektedir. Sporculara yönelik yapılan bir başka araştırmada ise yaş değişkenine bağlı olarak 29-34 yaş gurubu sporcuların diğer guruplara göre yıldırma davranışlarına maruz kalmakla beraber, 22 yaş ve altında olan sporcuların yıldırma en az maruz kalan grup olduğu belirlenmiştir (Salman ve Yalçındağ, 2017). Akademik personele yönelik yapılan başka bir araştırmada ise katılımcıların psikolojik yıldırma etkilenme oranının en az 25 yaş altı aralığında olduğu, en fazla ise 25-45 yaş aralığında olduğu (Öntürk, 2015) görülmektedir. Örneklem grubunu öğretmenlerin oluşturduğu başka bir araştırmada ise 18-25 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir (Bölükbaşı, 2015).

Eğitim düzeyi değişkenine bağlı olarak yıldırma davranışlarına maruz kalan örneklemdaki katılımcıların Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların sonucunda, istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında Belli (2014) ile Hacıcaferoğlu'nun (2018) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarda; katılımcıların yıldırma davranışlarına, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan grubunun daha fazla maruz kaldıklarını belirttikleri görülmektedir. Sporcular üzerine uygulanan bir araştırmada eğitim durumu değişkenine göre lisans ve lisansüstü eğitim alan sporcuların yıldırma davranışlarına diğer gruplara göre en çok maruz kaldığı görülmüştür (Salman ve Yalçındağ, 2017). Köse ve Uysal (2010) da araştırmalarında, eğitim düzeyinin artmasıyla katılımcıların yaşadıkları psikolojik yıldırma davranışlarının da arttığını vurgulamışlardır.

Katılımcı antrenörlerin psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların kurumdaki görev değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Bu durumda sıra ortalamalarına göre yöneticilik gücünü elinde bulunduran tesis müdür yardımcısı ile ast konumunda olan antrenörlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığı söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalara bakıldığında yıldırmanın yönünün aşağı doğru yaşandığını, çalışan personelin, amir ve şeflerinden oransal olarak daha fazla yıldırma gördükleri sonucuna ulaşılmıştır (Hacıcaferoğlu, 2010; Öztürk, 2019). Yıldırma davranışları sadece üstün asta uyguladığı bir davranış olarak görülmemeli, yukarıya doğru ve eşit statüde çalışanların da birbirlerine bir süreç içerisinde uygulayabildikleri davranışlar olarak da görülebilmelidir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008).

Araştırmadaki örneklem grubumuzdaki antrenörlerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nden almış oldukları puanların çalışma ortamlarındaki kadro durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Konu ile ilgili yapılmış bazı araştırma sonuçlarında yıldırmanın yönünün aşağı doğru yaşandığını ve çalışan personelin amir veya şeflerden daha fazla oranda yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir (Çalışkan, 2005; Ekşici, 2009; Hacıcaferoğlu ve Çoban, 2011; Hacıcaferoğlu, 2015/b). Yıldırma davranışlarının yönüyle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında Avrupa'da aşağı doğru yıldırmanın toplam yıldırma içindeki oranı %60 olarak saptanmıştır (Yamada, 2000). Buna karşın Yılmaz (2020) araştırmasında aşağıdan yukarıya doğru çalışma ortamlarında yıldırma olgunun olduğunu belirtmektedir.

Sonuç olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesinde çalışan antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmaya katılan antrenörlerin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplardan hareketle; katılımcıların % 37.2 oranla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, bu durumun aritmetik ortalamasının ise 2.59 oranla "orta altı düzey" de olduğu görülmüştür. Araştırmada erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre, bekâr antrenörlerin evli antrenörlere göre, 26 ile 30 yaş aralığında olan antrenörlerin diğer yaş grubunda bulunan antrenörlere göre, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan antrenörlerin diğer eğitim gurubunda bulunan antrenörlere göre, Tesis Müdür Yardımcıları ile sahada çalışan antrenörler ile sözleşmeli antrenörlerin daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca antrenörlerin kurumdaki görev değişkeni haricinde, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kadro ve çalışma süre değişkenleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

## 5. ÖNERİLER

Antrenörlerin yöneticisi olan kişilerin yıldırma davranışları ve süreci yanında, değişen çalışma kültürü ve insan ilişkileri konusunda eğitim alması, farkındalıklara hoş görüyle bakması ve yeni yönetim yaklaşımlarını benimsemesi, çalışma ortamında doğabilecek olan yıldırma olgusunu başlamadan önlenmesi adına atılacak adımlar arasında yer almaktadır. Gerek yönetici gerekse antrenörlerin hangi davranışların yıldırma kapsamına girdiği, hiyerarşi yetkisinin nerde başlayıp nerede bittiği konusunda eğitimler alınması yararlı olacaktır. Yıldırma davranışlarının önüne geçmek adına caydırıcı bir kısım tedbirlerin alınmasında yarar vardır. Bu sebeple, psikolojik işkenceye dönüşebilen yıldırma davranışlarının Türk Ceza Kanunu'nda anlaşılabilir ve tek bir kanunda olacak şekilde yer alması önemlidir.

**KAYNAKÇA**

- ARPACIOĞLU, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz <https://hrdergi.com/isyerindeki-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz> Erişim: 17.08.2020
- ARSEVEN, A. (2001). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- ATALAN, D.B. (2017). *Öğretim elemanlarının Mobbing maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- BELLİ, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin Mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- BÖLÜKBAŞI, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz (Mobbing) 'e ilişkin algıları (Güngören, İstanbul örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- CEMALOĞLU, N. ve ERTÜRK, A. (2008). Öğretmen ve okul müdürlerinin maruz kaldıkları yıldırmanın yönü. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 46, 67–86.
- CEMALOĞLU, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- ÇALIŞKAN, O. (2005). *Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- EINARSEN, S. & RAKNES, B. L. (1997). Harrasment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12,(3) 247-263.
- EKŞİCİ, S. (2009). *Kurum ve kuruluşlarda psikolojik taciz (Mobbing) eylemleri ve çalışanların motivasyonu üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ESER, O. (2009). *Mobbing kavramının Türkçe serüveni*. [http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_esser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_esser_mobbing_kavrami.pdf) Erişim: 17.08.2020
- GÖKÇE, T.A. (2008). *Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri* Ankara: Öğreti Yayınları.
- GÜLLE, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- GÜVEN, A., KAPLAN, C. ve ACUNGİL, Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin Mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 43-58
- HACICAFEROĞLU, S. (2010). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (Mobbing) davranışları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- HACICAFEROĞLU, S. ve ÇOBAN, B. (2011). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Spor ve Performans Dergisi*, 2(2), 38-50.
- HACICAFEROĞLU, S. (2014). Indoor sports incurred by referee Mobbing behavior evaluation. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(4), 626 – 631.
- HACICAFEROĞLU, S. ve GÜNDOĞDU, C. (2014). Surveying the exposure level of intimidation (Mobbing) behaviours of the football referees. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(1), 120 – 126.

- HACICAFEROĞLU, S. ve HACICAFEROĞLU, B. (2014). Gençlik Merkezi Müdürlüklerinde çalışan personellerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet yönünden incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 1*, 77-87.
- HACICAFEROĞLU, S. (2015/a). Aspect of mobbing behaviors incurred on the staff working at the Directorates of Youth Centers. *Journal of Sports Research*, 2(4), 110-121.
- HACICAFEROĞLU, S. (2015/b). Survey on Mobbing behaviors in terms of some variables, affecting the personnel in the Directorates of Youth Centers in Turkey. *International Journal of Sport Studies*, 5(1), 24-30.
- HACICAFEROĞLU, S. (2018). Basketbol hakemlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeylerin incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(26), 2662-2668.
- İLGÖZ, S. (2016). Kadın ve Mobbing. *Emo Kadın Bülteni*, 4(1), 31-34.
- KARASAR, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KARTAL, M., T., DEPREN, Ö. ve KILIÇ DEPREN, S. (2019). Türk Bankacılık Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 14(54), 180-195.
- KÖK, S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma*. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, s. 161-170.
- KÖSE, S. ve UYSAL, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma (Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği). *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E., Sosyal Bilimler*, 8(1), 261-276.
- ÖNTÜRK, Y. (2015). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan akademik personelin Mobbing maruz kalma durumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- ÖZTÜRK, A. (2019). Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (Özel Sayı)*, 314-325.
- POLAT, S. (2013). *Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile işyerlerindeki Mobbing algılama düzeyleri arasındaki farklılığın belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- REYHAN, S. ve ÖZGEN, C. (2020). Takım sporcularının Mobbing algılama düzeylerinin farklı değişkenler bağlamında incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 217-228.
- SALMAN, M.N. ve YALÇINDAĞ, S. (2017). Sporda Mobbing uygulamaları ve sporcuların Mobbing algılama düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2479-2490.
- TINAZ, P., GÖK, S. ve KARATUNA, I. (2013). Sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları, yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- UYSAL, B., EKİCİ, M.A., ÖNAL, A.C. ve KULAKOĞLU E. (2019). Psikolojik yıldırma (Mobbing) ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *BMIJ*, 7(1), 280-307.
- ÜSTÜN, E. (2014). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing algı düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- YAMADA, C. D. (2000). The phenomenon of "Workplace Bullying" and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, 88(3), 475-536.
- YILDIRIM, D., YILDIRIM, A. ve TİMUÇİN, A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics*, 14,(4), 447-463.
- YILMAZ, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlardan üstlere uygulanan mobbing. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 12(1), 19-33.