

2018 Vol:5 / Issue:26	pp.2662- 2668	ArticleArrivalDate (Makale Geliş Tarihi) ThePublishedRel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) ThePublishedDate (Yayınlanma Tarihi)	22.08.2018 30.10.2018 30.10.2018
--	--------------------------------	--	---

BASKETBOL HAKEMLERİNİN YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARINA MARUZ KALMA DÜZEYLERİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF LEVELS OF EXPOSURE TO (INTIMIDATING) MOBBING BEHAVIORS OF BASKETBALL REFEREES

Doç. Dr. Serkan HACİCAFEROĞLU

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Zihni Derin Yerleşkesi, Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu, Rize / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-8301-304X

ÖZET

Bu araştırmanın amacı basketbol klasman hakemlerinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının bazı değişkenler açısından belirleyebilmektir. Genel tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmanın örneklemini; evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilmiş gönüllü 70 klasman hakem oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada ölçek değişkenlerinin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov testi kullanılarak belirlenmiştir. Çıkan sonuç karşısında değişkenlerin normal bir dağılım izlemediği görülmüş ve araştırmamızda Mann-Whitney U Testi ile Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında yıldırma davranışlarını hissettiklerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında hissettikleri yıldırıcı eylemlerin özellikle mesleki tecrübelerine karşı bir saldırının olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir. Araştırma verilerine göre cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş değişkenlerinde birbirine yakın düzeylerde yıldırıcı eylemler hissedildiği görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, Yıldırma, Hakem, Basketbol Hakemi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the intimidation behaviors of basketball referees in working environments in terms of some variables. The sample of the research is the general screening model; 70 randomly selected arbitrators form a simple coincidence method from the universe. Sports Mobbing Scale for Hall Sports Referees data were used as a data collection tool in the study. The appropriateness of the scale variables to normal distribution was determined by using Kolmogorov Smirnov test. The results showed that the variables did not follow a normal distribution, and Mann-Whitney U Test and Kruskal-Wallis H test were used in our study. As a result of the research, it was determined that basketball referees expressed their sense of intimidation in their working environment. What the basketball referees feel in their work environment can be interpreted as an indication of an attack against the professional experience of the daunting activities. According to the research data, it is seen that intimidating actions are felt at close levels in gender, marital status, education and age variables.

Keywords: Mobbing, Intimidating, Referee, Basketball Referee.

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (2004) iş ortamı koşullarının süreklilik göstererek hızlı bir biçimde değiştiğini belirtmektedir. Değişen bu iş dünyasında özellikle rekabetin artması; bireyin iş ortamında içinde bulunduğu ilişkilerini zorlaştırdığı ve bu durumun yeni güvenlik ve sağlık risklerini beraberinde getirdiği görülmektedir. Günümüzde iş sağlığında tanımlanmış fiziksel, biyolojik ve kimyasal risklerin yanında yeterince tanımlanmamış olan psikososyal risklerinde olduğu günümüzde daha sık dile getirilir olmuştur (Kehribar, Karabela, Yaşar, Okur, Derya, Özgür, Çankaya, 2017).

Dünyada örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları mobbing kavramı, Türkiye’de kavram olarak yeni yeni bilinmektedir (Kök, 2006). Yıldırma literatürde birçok kavramla birlikte ele alınmaktadır. Türkçede ve başka dillerde mobbing yerine kullanılması tercih edilen belli başlı karşılıklar ise, işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, bezdirme, iş yerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı ve mobbing şeklinde sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005). Eser (2008) araştırmasında mobbing kavramını Türkçe dil bilimi açısından incelenmiş ve kelimenin üzerinde anlaşılmış bir karşılığının olmadığını ve mobbing için Türkçe karşılığı olarak yıldırma teriminin kullanılması daha uygun olduğunu belirtmektedir. Kavramın dilsel açıdan fiilden türetilmiş bir kelime olmasının yanında kendini tehdit altında gören yöneticinin baskı kurarak çalışanını uzaklaştırma amacını da hissettirdiğini belirtmektedir. Bu bilgiler ışığında bu araştırmada da mobbing yerine yıldırma kavramı kullanılacaktır.

Yıldırma davranışlarının, iş hayatında yer alan hemen hemen herkesin doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı ve iş başarısını, verimliliğini önemli ölçüde olumsuz etkileyebildiği görülmektedir (Kök, 2006). İşyerindeki psikolojik veya bedensel şiddet yaşantıları, çalışanların hem iş hem de özel hayatlarında travmatik sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, bireyin sağlıklı ve üretken bir iş gören olması, zamanının çoğunu geçirdiği işyerinde; güvenlik kaygısı, fiziksel ve psikolojik şiddetin varlığı ile doğrudan ilintili olduğu (Küçükçayır, Akbaba, 2016) söylenebilir.

Field (2004) olumsuz etkilere neden olan yıldırma kavramını, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Einarsen (2000) yıldırmanın, çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu süreç içinde zamanla düzeyinin arttığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini belirtmektedir.

Bu tanımlamalar ışığında her iş yerinde günlük koşuşturma sırasında çalışanlar birbirlerine kızabilir, sinirlenebilir veya tartışmalar yaşanabilir. Yıldırmanın bundan farkı, geçici olmayıp bireyin iş yaşamında sistematik olarak psikolojik yıldırma maruz kalması, bunun periyodik olarak en az altı aylık bir sürede tekrarlanır biçimde olması, belirli kişileri hedef alması ve sistematik bir dizi duygusal saldırı ve haksız yere suçlama ve böylelikle bezdirme hareketi olmasıdır. Bu eylemin iki tarafı vardır ve eylemi yapan saldırgan, tacizci, zorba diye isimlendirilirken saldırıya uğrayanlar ise mağdur, kurban gibi isimlerle anılır (Gül, 2009; Çobanoğlu, 2005).

Günümüzde çalışma ortamlarında, insan ilişkilerinin öneminin giderek arttığı görülmektedir. Örgütlerde, çalışanların verimliliği kadar sosyal ilişkilerdeki yeterlilikleri de önem kazanmıştır. Bir örgütte çalışanların birbirleriyle olan iletişimi ve sosyal ilişkileri, örgütü ayakta tutan en önemli güçtür. İş yaşamında varlığını sürdürmede çalışanın önemini kavrayan yöneticiler, özellikle son yıllarda, onları iş yerinde mutlu etme yollarını arar olmuşlardır (Gökçe, 2008). İnsan unsurunun önem kazandığı çağımız yönetim anlayışında insana değer vermek, ona bunu göstermekle belli edilir. Bu bağlamda bireye karşı yapılan her türlü yıldırma davranışları çalışanlara karşı bu değer verilmediğini göstermektedir (Yaman, 2009).

Araştırmanın içeriğini oluşturan basketbol hakemlerinin görevlerini yerine getirebilmesi için fiziksel yönden olduğu kadar ruhsal yönden de kendilerini iyi hissetmeleri gerekmektedir. Özellikle riskli bir meslek olarak kabul edilen hakemlik (Hançerlioglu, 1992) mesleği için; oyun bilgisi, iletişim kurma ve değerlendirme yetenekleri gibi çok yönlü özellikler gerekmektedir. Büyük kitlelerin kendi tarafları yönünde beklentilerinin olduğu bir ortamda doğru kararlar verebilmesi için hakemlerin, meslek bilgilerinin ve tecrübelerinin dışında, dışarıdan gelebilecek olumsuz etkenlerden de etkilenmemesi gerekmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de faal olarak farklı klasmanlarda görev yapan basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları ve yıldırma eylemlerinin düzeyini belirlemeye çalışmaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır;

1. Basketbol Federasyonlarında görevli hakemlerin son altı ay içerisinde çalışma ortamlarında yıldırma davranışlarına maruz kalmışlar mıdır?

2. Basketbol hakemlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim ve yaş değişkenlerine bağlı olarak basketbol hakemlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark var mıdır?

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma genel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Tarama modeli, “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örnekleme üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2015).

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Türkiye Basketbol Federasyonu’nun 2016-2017 sezonunda profesyonel ve amatör liglerde faal olarak görev yapan basketbol hakemleri oluştururken araştırmanın örneklemini; evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilmiş gönüllü 70 basketbol hakemi oluşturmaktadır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin elde edilmesi için Hacıcaferoğlu’nun (2014) hazırlamış olduğu “Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, çeşitli yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklık düzeyini “5-Her zaman, 4-Çoğu kez, 3-Ara sıra, 2-Nadiren, 1-Hiçbir zaman” şeklinde sıralayarak, beşli likert ölçeğiyle belirlemeyi amaçlamıştır. Ölçek; 14 madde ve tek bileşenli bir yapı göstermiştir. Ölçek maddelerinin açıkladığı toplam varyansın 43.721, faktör yüklerinin ise 0.48 ile 0.76 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin cronbach’s alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0.82 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise cronbach’s alpha iç tutarlılık katsayısının 0.93 olduğu belirlenmiştir. 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 kullanılarak belirlenmiştir. Çıkan sonuç karşısında değişkenlerin normal bir dağılım izlemediği görülmüş ve çalışmamızda Mann-Whitney U Testi ile Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İstatistikî açıdan anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışmada basketbol hakemlerinden elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistikî bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Hakemlerin Son Altı Ay İçerisinde Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu

		N	Mean Rank	U	z	p
Son Altı Ay Süreyle Uygulanan Yıldırıcı Saldırıları	Evet, uğradım	33	41.00	429	-2.139	.032
	Hayır, uğramadım	37	30.59			
	Toplam	70				

Örneklemdaki basketbol hakemlerinin son altı ay boyunca çalıştıkları ortamlarda yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerine bakıldığında aldıkları sıra ortalama puanlarına göre çalıştıkları ortamlarda yıldırma eylemlerine uğradıkları belirlenmiştir. Ayrıca non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$)

Tablo 2. Hakemlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeyleri

Cinsiyet Durumu	N	Mean Rank	U	z	p
Erkek	56	35.80	375.000	-.250	.803
Kadın	14	34.29			
Toplam	70				

Örneklemedeki hakemlerinin salon sporlarına yönelik yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise erkek hakemlerin kadın hakemlere nazaran çalışma ortamlarında daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir.

Tablo 3. Hakemlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeyleri

Medeni Durum	N	Mean Rank	U	z	p
Bekâr	36	33.67	546.000	-.777	.437
Evli	34	37.44			
Toplam	70				

Araştırmada örneklemedeki hakemlerinin salon sporlarına yönelik yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında evli hakemlerin bekâr hakemlere nazaran daha fazla yıldırıcı davranışlar algıladıkları söylenebilir.

Tablo 4. Hakemlerin Eğitim Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeyleri

Eğitim Durumu	N	Mean Rank	X ²	sd	p
Ön Lisans	13	34.32	.505	2	.777
Lisans	47	38.46			
Lisansüstü	10	37.20			
Toplam	70				

Basketbol hakemlerinin yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise lisans düzeyinde eğitim alan hakemlerin daha fazla puanla diğer eğitim guruplarında bulunan hakemlere göre daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir.

Tablo 5. Hakemlerin Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeyleri

Yaş Durumu	N	Mean Rank	X ²	sd	p
23-27	13	30.58	2.982	4	.561
28-32	21	33.36			
33-37	20	36.98			
38-42	7	46.00			
43-47	9	36.17			
Toplam	70				

Salon sporları hakemlerinin yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise 38 ile 42 yaş gurubunda bulunan hakemlerin daha fazla puanla diğer yaş guruplarında bulunan hakemlere göre daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında yıldırma eylerini hissetmeleri durumuna istatistiki açıdan bakıldığında; sıra ortalama puanlarına göre çalıştıkları ortamlarda yıldırma davranışlarını hissettikleri yönünde bir görüş belirttikleri görülmüştür. Ayrıca istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu da saptanmıştır. Bu durumda örneklemedeki basketbol hakemlerinin mesleki yeterliliklerine doğru bir psikolojik saldırının olduğu söylenebilir. Gürpınar ve Güven (2011), hakemlerin davranış türü açısından en çok karşılaştıkları sportmenlik dışı davranışın psikolojik baskı olduğunu belirtmektedirler. Hacıcaferoğlu (2010) ise iş ortamında yıldırma davranışlarına maruz kalma

durumunun olumsuz yönde olduğunu belirtmektedir. Buna karşın Alkan (2011) ile Tüzel (2009), yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının çok az düzeylerde olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırmaya katılan hakemlerin yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise erkek hakemlerin kadın hakemlere nazaran çalışma ortamlarında daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir. Bu durum araştırmaya katılan kadın hakemlerin nispeten az olması nedeniyle ve toplumun kadına karşı daha az saldırgan bir tutum sergilendiği şeklinde yorumlanabilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları (Bülbül, Ünal, Bozaykut, Korkmaz, Yücel, 2013; Köse, Uysal, 2010) belirtilirken bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir (Güneri, 2010; Gökçe, Oğuz, 2009). Ayrıca cinsiyet değişkeni ile yıldırma arasında anlamlı bir farkın olduğu (Bülbül ve ark., 2013; Güneri, 2010; Hacıcaferoğlu, Gündoğdu, 2014), bazı araştırmalarda ise anlamlı bir farklılığın olmadığı (Doğan, Çınar, Duman, Yurdagül, 2011; Yavuz, 2007) belirtilmektedir.

Araştırmanın örneklemindeki basketbol hakemlerinin salon sporlarına yönelik yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanların, medeni durum değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında evli hakemlerin bekâr hakemlere göre daha fazla yıldırıcı davranışlar algıladıkları söylenebilir. Bu durum evli olan personelin geçim kaygısı ve diğer sorumluluklarının bekâr hakemlere oranla daha fazla olabileceği, iş yerlerindeki sorumlulukları ve yaşadıkları sıkıntıları daha fazla önemsedikleri şeklinde yorumlanabilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda; evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha yüksek oranda yıldırıcı davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir (Aydın, Özkul, 2007; Hacıcaferoğlu, Gündoğdu, 2014; Köse, Uysal, 2010; Tüzel, 2009). Buna karşın bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha fazla yıldırma duygusu yaşadıklarını ifade eden araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Akkar, 2010; Bülbül ve ark., 2013). Yine alan yazında medeni durum değişkeni ile yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirten araştırma sonuçları olduğu gibi (Doğan ve ark., 2011; Gökçe, Oğuz, 2009; Güneri, 2010; Yavuz, 2007), anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirten araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Alkan, 2011; Bülbül ve ark., 2013; Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu, 2014).

Basketbol hakemlerinin hakemlerin eğitim değişkeni ile yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan hakemlerin daha fazla puanla diğer eğitim guruplarında bulunan hakemlere göre daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir. Kişinin eğitim seviyesinin yüksek olmasından dolayı, çalıştığı ortam içerisinde hızlı bir şekilde yükselme olanağı bulabilir. Böyle bir durumda olan hakemin varlığı diğer çalışan hakem veya unsurları rahatsız edebilir ve ona karşı bir yıldırma süreci başlatılabilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, yıldırma davranışlarına uğrayan çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek okul veya lisans düzeyinde oldukları sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Güneri, 2010; Hacıcaferoğlu, 2010; Köse ve Uysal, 2010).

Örneklemdaki hakemlerin yaş değişkenleri ile yıldırma ölçeğinden almış oldukları puanları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların sıra ortalama puanlarına bakıldığında ise 38 ile 42 yaş gurubunda bulunan hakemlerin daha fazla puanla diğer yaş guruplarında bulunan hakemlere nazaran daha fazla yıldırıcı davranışlar hissettikleri söylenebilir. Kişinin yaşı arttıkça kazandığı deneyimin yanında mesleki açıdan almış olduğu eğitimlerde artacaktır. Böyle bir durumda olan hakemlerin varlığı diğer hakemler veya unsurları rahatsız edebilir ve ona karşı bir yıldırma sürecinin başlatılabilineceği söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda; yaş değişkenine göre yıldırma davranışlarının 30'lu yaşların altında daha fazla olduğu belirlenmiştir (Bülbül ve ark., 2013; Güneri, 2010; Köse, Uysal, 2010; Orhan, 2009). Bu sonuçlara karşın Cengiz (2008) araştırmasında, yaş arttıkça algılanan yıldırma boyutunun da arttığı sonucuna ulaştığı, Ayrıca Bülbül ve ark., (2013) araştırmalarında yaş ile yıldırma arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Sonuç olarak; basketbol hakemlerinin basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında yıldırma davranışlarını hissettiklerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Erkek hakemlerinin kadın hakemlere göre, evli hakemlerin kadın hakemlere göre, lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim alanların diğer hakemlerine

göre ve 38 ile 42 yaş gurubunda olan hakemlerin diğer yaş guruplarında bulunan hakemlere göre istatistiki açıdan daha fazla puanla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, buna karşın değişkenler ile yıldırma eylemleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Basketbol hakemlerinin çalışma ortamlarında hissettikleri yıldırıcı eylemlerin özellikle mesleki tecrübelerine karşı bir saldırının olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir.

4.1. Öneriler

Basketbol hakemlerinin çalıştıkları ortamlarda yıldırıcı davranışlara maruz kalmaları hakemlerin yönetici pozisyonunda olan kişilerin bu davranışlara izin vermesinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yönetici pozisyonunda olan Merkez Hakem Kurulu yöneticilerinin hakemler üzerine olumsuz baskı kuracak olan unsurlara karşı koyabilmeleri ve bu olumsuz bir çalışma ortamının olmaması yönünde uğraş vermeleri gerekir. Ayrıca hakem atamalarında ve klasman yükselmelerinde uygulanacak kurallar herkese karşı daha objektif olmalıdır. Hakemler yıldırma konusunda uzman kişiler tarafından eğitimler almalı ve çeşitli gruplardan yapılabilecek yıldırıcı baskılarına boyun eğmemeli, kuralları esnetmeden herkese eşit şekilde uygulamadılar.

KAYNAKLAR

- Akkar, A (2010). *Meslek Liselerindeki Psikolojik Sindirme (mobbing)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Alkan, E (2011). *Yıldırma (mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Arseven, A (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Aydın, Ş., Özkul, E (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C: 7(2)*, 69-186.
- Bülbül, ÖP., Ünal, E., Bozaykut, T., Korkmaz, M., Yücel, AS (2013). Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 3(7)*, 1-21.
- Cengiz, R (2008). *Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri ile Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Çobanoğlu, Ş (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D., Yurdugül, H (2011). *Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırma (mobbing) İlişkin Algı ve Görüşleri*. 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium, 22-24 September, Fırat University, Elazığ – Turkey.
- Einarsen, S (2000). Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior, 5(4)*, 379-401.
- Eser, O (2008). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. <http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf> (Erişim: 15 Ağustos 2018)
- Field, T (2004). Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised, <<http://www.bullyonline.org/personal.htm>> (Erişim: 16 Ağustos 2018).
- Gökçe, TA (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, TA., Oğuz, E (2009). *Yükseköğretimde Yıldırma*. Uluslararası 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, 1-3 Eylül, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Güneri, MB (2010). *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.

- Gürpınar, B., Güven, Ö (2011). Futbol Hakemlerinin Karşılaştıkları Sportmenlik Dışı Davranışların İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 7-14.
- Gül, H (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *TAF Prev Med Bull*, 8, 515-520.
- Hacıcaferoğlu, S (2010). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Hacıcaferoğlu, S (2014). Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Belirlenmesi. *Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Dergisi, Özel sayı: 1*, 789–797.
- Hacıcaferoğlu, S, Gündoğdu, C (2014). Surveying The Exposure Level Of İntimidation (Mobbing) Behaviours Of The Football Referees. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 14(1), 120-126.
- Hançerlioğlu, O (1992). Türk Dili Sözlüğü. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Karasar, N (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemi (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kehribar, A., Karabela, NŞ., Yaşar, K.K., Okur, Ayşegül., Derya, M., Özgür, C., Çankaya, F. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri Ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13, 1-9.
- Küçükçayır G., Akbaba AS (2016). Eğitim Örgütlerinde Etnik-Kültürel Yıldırma ve Yaşantıları Üzerine Bir Durum Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 137-164.
- Kök, S (2006). *İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*. Erzurum: 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 161-170.
- Köse, S., Uysal, Ş (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) Ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Yönelik Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Orhan, U (2009). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi.
- Tüzel, E (2009). *Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği*. Çanakkale: 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 212.
- Yaman, E (2009) *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yavuz, H (2007). *Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler (Psikolojik Şiddet): SD okul Tıbbı Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.