





ISSN: 2636-848X

**Türk Spor Bilimleri  
Dergisi**  
*Türk Spor Bil Derg*

Cilt 2, Sayı 1  
Mart 2019, 86-92

**The Journal of Turkish  
Sport Sciences**  
*J Turk Sport Sci*

Volume 2, Issue 1  
March 2019, 86-92

 **Selçuk BUĞDAYCI**  
 **Havva DEMİREL**

Selçuk Üniversitesi  
Spor Bilimleri Fakültesi

Sorumlu Yazar: S. Buğdaycı  
e-mail: sbugdayci@gmail.com

Geliş Tarihi: 27.02.2019  
Kabul Tarihi: 20.03.2019

**ORJİNAL ARAŞTIRMA**  
**ORIGINAL RESEARCH**

## Ferdi ve Takım Sporcularında Mobbing Yaşama Durumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

### Özet

Bu çalışma, ferdi ve takım sporlarıyla uğraşan bireylerin mobbing yaşama durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlayan yapılan betimsel bir araştırmadır. Çalışmada, 2018-2019 sezonunda aktif sporculuk yaşantısına devam eden 324 (166 takım, 158 ferdi) birey gönüllülük esasına dayalı olarak yer almıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Cemaloğlu (2007) tarafından, Spora uyarlaması ise Cengiz (2008) tarafından yapılan mobbing ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 programından yararlanılarak analizler yapılmıştır. İstatistiksel yöntem olarak ikili grupların karşılaştırmasında Independent Sample t testi, çoklu grupların karşılaştırmasında One Way ANOVA analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, branş statüsü, lig statüsü ve cinsiyet açısından farklılaşma görülmezken, genel anlamda çalışmada yer alan sporcuların mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin ortalamanın altında olduğu, küçük yaş gruplarında ve daha az spor yıllarında görevsel anlamda baskılan az olduğu, örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkiler bağlamında daha fazla mobbinge karşılaştıkları görülmüştür. Ayrıca aynı kulüpte çalışma süresi yüksek olan grupların örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkiler bağlamında mobbinge daha az karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Ferdi sporcular, mobbing, takım sporcuları

## Investigation of Mobbing Living Conditions in Terms of Various Variables in Individual and Team Athletes

### Abstract

This study is a descriptive research, which was conducted to examine the levels of exposure to mobbing in athletes dealing with team or individual sports concerning various variables. In study, 324 individuals (166 dealing with team sports and 158 dealing with individual sports) voluntarily participated, who were actively doing sports in 2018-2019 season. In collecting the research data, the mobbing scale was used, which was developed by Einarsen and Raknes (1997) adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) and adapted to sports by Cengiz (2008). In the analysis of the data SPSS 22.0 was used. Independent Sample t-Test was used in the comparison of the paired groups, and One Way ANOVA analysis was used in the comparison of the multiple groups. As the conclusion of the analysis, it was observed that there was statistically no significant difference concerning the branch, league, and gender variables, it was also seen that the levels of exposure to mobbing in the participant athletes were generally below the medium level, there was less professional pressure on athletes in small age groups and with less sport experience, and they were exposed to mobbing in higher levels in terms of inter-organizational communication and social relations. Moreover, it was concluded that there was less exposure to mobbing in the groups with more experience in the same clubs concerning inter-organizational communication and social relations.

**Keyword:** Individual athletes, mobbing, team athletes

## **GİRİŞ**

Mobbing kavramı; birey veya bireyler tarafından başka bir bireye ya da gruba yönelik sistematik bir şekilde duygusal anlamda zarar verici davranışlarla karşı karşıya kalma olarak tanımlanabilmektedir (Leymann, 1996). Mobbing (yıldırma) davranışları yönetici ve yönetilenlerin olduğu her ortamda karşımıza çıkabilmektedir. Fakat bu davranışların neler olduğu ya da nasıl yaşanıldığı tam olarak bilinmemektedir. Bazı işletmelerde bu durum bir gelenek olarak görülmekle birlikte, bazı durumlarda iş yerindeki performans düşüklüğü sonucunda önemli kayıplara neden olduğu, dolayısıyla çalışma ortamlarında olağan bir durum olmadığının bilinmesi insanlar açısından oldukça önemlidir (Bulut, 2007).

Tutar (2004) mobbing davranışını çalışılan ortamda üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olan bireyler tarafından sistemli bir şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışları olarak tanımlamıştır. Einarsen (2000) ise mobbingi çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç olarak tanımlamakta aynı zamanda mobbing'in, çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin, bu süreç içinde zamanla düzeyinin arttığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini de belirtmektedir.

Mobbing davranışları aniden ortaya çıkan bir durumdan ziyade bir süreç olarak görülmektedir. Bu süreç, iş yerinde belirli kişi ya da kişilerin zarar verici davranışlara hedef alınmasıyla başlamaktadır (Kırel, 2008). Mobbing gerçekleştiği süreç içerisinde hedef olarak seçilen kişi veya kişiler, saygı duyulmayan biri haline gelebilmekte, süreç içerisinde itibarının zedelenmesine yol açacak davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbing sürecinde düşmanca tavırlar, etik olmayan iletişim ve davranışlar söz konusu olabilmektedir (Gökçe, 2008).

Duygusal taciz, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgudur. Duygusal tacize yol açacak ve tacizin devam etmesine neden olabilecek birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden bazılarını bakıldığında, çalışanlar arasındaki kıskançlık-haset duyguları, örgüt içi iletişim ağının zayıf olması, çözümlenemeyen çatışmalar ve iş yükünün fazla olması, zayıf yönetim-liderlik anlayışı, statü ya da ödüller için aşırı rekabetçiliğin olması, “yöneticinin takdir ve onayını alma duygusunun duygusal tacizle yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Gökçe, 2006).

Yapılan araştırmalar, iş yeri zorbalığının üretkenlik ve verimliliğin azaltılması, iş kazaları, örgüte karşı duyulan bağlılık ve güvenin zarar görmesi, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgütsel düzeydeki sorunlara neden olduğunu ortaya koymuştur (Dikmen, 2007). Halbur'a göre, bu durum iş görenlerde moral ve performansının düşmesi gibi ciddi sorunlara neden olmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Einarsen vd.(1998) yıldırma maruz kalanların bu süreci yaşamalarının nedeni olarak, kıskançlığı gösterirken, İyem (2007)'e göre, “mobbing” üzerine yapılan birçok araştırma bu psikolojik baskı davranışının altında yatan temel nedenin rekabet olduğu belirtilmektedir.

Bir çok alanda olduğu gibi, mobbing davranışlarının ortaya çıkardığı fizyolojik ve psikolojik etkiler dikkate alındığında, sporun yarışmacı yönü ve antrenör-yönetici gibi paydaşların başarı odaklı zorlamaları, bir bütün olarak değerlendirildiğinde, spor alanındaki mobbing algısının tespiti de önem kazanmaktadır. Son yıllarda spor kamuoyunda sıkça gündeme gelen mobbing olgusu, spor alanında kapsamlı ve daha fazla akademik çalışmaların yapılması ve elde edilecek sonuçların antrenör, idareci ve sporcu eğitiminde kullanılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Salman ve Yalçındağ, 2017).

### ***Araştırmanın Amacı***

Bu araştırmanın amacı, ülkemizde spor alanında karşılaşılan mobbingin hangi sebeplerden kaynaklandığını belirlemek, mobbingin spor branşlarının statüsüne göre değişkenlik gösterip göstermediğini saptamak ve lig statüsü, cinsiyet, yaş, spor yılı, aynı kulüpte bulunma süresi gibi değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulmasıdır.

## YÖNTEM

Bu çalışma ferdi ve takım sporlarıyla uğraşan bireylerin mobbing yaşama durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan betimsel bir çalışmadır.

### Çalışma Grubu

Çalışmada 2018-2019 sezonunda aktif sporculuk yaşantısına devam eden 324 (166 takım, 158 ferdi) birey gönüllülük esasına dayalı olarak yer almıştır. Çalışmada yer alan kadınların yaş ortalaması  $19,89 \pm 2,79$  yıl, erkeklerin yaş ortalaması  $20,89 \pm 2,98$  yıl olarak tespit edilmiştir. Araştırma grubuna ait çalışmada ele alınan değişkenler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Kişisel Özellikler

| Kişisel Özellikler        |                | n   | %    |
|---------------------------|----------------|-----|------|
| Branş                     | Takım Sporları | 166 | 51,2 |
|                           | Ferdi Sporlar  | 158 | 48,8 |
| Cinsiyet                  | Kadın          | 90  | 27,8 |
|                           | Erkek          | 234 | 72,2 |
| Spor yılı                 | 1-3 yıl        | 70  | 21,6 |
|                           | 4-6 yıl        | 92  | 28,4 |
|                           | 7-9 yıl        | 94  | 29,0 |
|                           | 10 yıl +       | 68  | 21,0 |
| Aynı Kulüpte Çalışma Yılı | 1-2 yıl        | 80  | 24,7 |
|                           | 3-4 yıl        | 76  | 23,5 |
|                           | 5-6 yıl        | 56  | 17,3 |
|                           | 7 yıl +        | 112 | 34,5 |
| Lig Statüsü               | Amatör         | 218 | 67,3 |
|                           | Profesyonel    | 106 | 32,7 |
| Yaş                       | 15-17 yaş      | 44  | 13,6 |
|                           | 18-20 yaş      | 122 | 37,7 |
|                           | 21-23 yaş      | 108 | 33,3 |
|                           | 24 yaş +       | 50  | 15,4 |

### Veri toplama aracı

Araştırma verilerinin elde edilmesinde, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Cemaloğlu (2007) tarafından, spora uyarlaması ise Cengiz (2008) tarafından yapılan "Sporcular için Mobbing Envanteri" kullanılmıştır. Ölçek sporcuların çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıklarını değerlendirmek amacı ile toplam 22 ifadeden oluşmakta ve (5) her zaman, (4) her hafta, (3) her ay, (2) ara sıra ve (1) hiçbir zaman 5'li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir. Spora uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0.94 olarak belirlenmiştir. Ölçek görev alt boyutu (3, 4, 11, 12, 15, 17, 18, 19, 21), örgüt İçi İletişim alt boyutu (2, 13, 14, 16, 10, 22) ve sosyal İlişkiler alt boyutu (1, 5, 6, 7, 8, 9, 20) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

### Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS 22,0 programından yararlanılarak analizler yapılmıştır. Yapılan normallik testi sonucunda Skewness-Kurtosis değerlerinin -1,5,+1,5 arasında olduğu görülmüş ve verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. İstatistiksel yöntem olarak ikili grupların karşılaştırmasında bağımsız örneklem için t-testi, çoklu grupların karşılaştırmasında Tek Yönlü ANOVA analizleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Tablo 2. Araştırma Grubunun Cinsiyet Branş ve Lig Statüsü Açısından Ölçekten Elde Ettikleri Puanların Karşılaştırması

| Değişkenler   | Alt Boyutlar       | Gruplar        | n   | Ort.  | Ss    | t      | p      |
|---------------|--------------------|----------------|-----|-------|-------|--------|--------|
| Cinsiyet      | Görev              | Kadın          | 90  | 15,13 | 3,07  | -4,634 | 0,000* |
|               |                    | Erkek          | 234 | 17,24 | 4,88  |        |        |
|               | Örgüt İçi İletişim | Kadın          | 90  | 9,31  | 2,05  | -6,547 | 0,000* |
|               |                    | Erkek          | 234 | 11,27 | 3,14  |        |        |
|               | Sosyal İlişkiler   | Kadın          | 90  | 12,89 | 3,35  | -2,991 | 0,003* |
|               |                    | Erkek          | 234 | 14,23 | 4,24  |        |        |
| Branş Statüsü | Görev              | Takım Sporları | 166 | 17,07 | 4,93  | 0,289  | 0,090  |
|               |                    | Ferdî Sporlar  | 158 | 16,22 | 4,08  |        |        |
|               | Örgüt İçi İletişim | Takım Sporları | 166 | 11,00 | 3,23  | 0,885  | 0,089  |
|               |                    | Ferdî Sporlar  | 158 | 10,43 | 2,749 |        |        |
|               | Sosyal İlişkiler   | Takım Sporları | 166 | 13,95 | 4,21  | 0,956  | 0,670  |
|               |                    | Ferdî Sporlar  | 158 | 13,76 | 3,89  |        |        |
| Lig Statüsü   | Görev              | Amatör         | 218 | 16,76 | 4,69  | 0,608  | 0,544  |
|               |                    | Profesyonel    | 106 | 16,43 | 4,23  |        |        |
|               | Örgüt İçi İletişim | Amatör         | 218 | 10,81 | 2,98  | 0,730  | 0,466  |
|               |                    | Profesyonel    | 106 | 10,55 | 3,05  |        |        |
|               | Sosyal İlişkiler   | Amatör         | 218 | 14,03 | 3,97  | 1,080  | 0,281  |
|               |                    | Profesyonel    | 106 | 13,51 | 4,21  |        |        |

\*p&lt;0,05

Tablo 2'de elde edilen sonuçların aritmetik ortalamalarına incelendiğinde; görev alt boyutunda aritmetik ortalamalarına bakıldığında; kadınların  $\bar{X}$ =15,13, erkeklerin  $\bar{X}$ =17,24, takım sporcularının  $\bar{X}$ = 17,07, ferdi sporcuların  $\bar{X}$ =16,22, amatör sporcuların  $\bar{X}$ =16,76, profesyonel sporcuların  $\bar{X}$ =16,43 olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içi iletişim alt boyutunda aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise kadınların  $\bar{X}$ =9,31, erkeklerin  $\bar{X}$ =11,27, takım sporcularının  $\bar{X}$ =11,00, ferdi sporcuların  $\bar{X}$ =10,43, amatör sporcuların  $\bar{X}$ =10,81, profesyonel sporcuların  $\bar{X}$ =10,55 olduğu belirlenmiştir. Sosyal ilişkiler alt boyutunda aritmetik ortalamalarına bakıldığında; kadınların  $\bar{X}$ =12,89, erkeklerin  $\bar{X}$ =14,23, takım sporcularının  $\bar{X}$ =13,95, ferdi sporcuların  $\bar{X}$ =13,76, amatör sporcuların  $\bar{X}$ =14,03, profesyonel sporcuların  $\bar{X}$ =13,51 olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Tablo 2'de araştırma grubunun cinsiyet, branş ve lig statüsü açısından ölçekten elde ettikleri puanların karşılaştırması verilmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından tüm alt boyutlarda erkekler lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır (p<0,05). Branş statüsü ve lig statüsü açısından herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır (p>0,05).

Tablo 3. Araştırma Grubunun Yaş Değişkeni Açısından Ölçekten Elde Ettikleri Puanların Karşılaştırması

| Alt Boyutlar       |              | KT       | sd  | KO     | F     | p      | Fark                 |
|--------------------|--------------|----------|-----|--------|-------|--------|----------------------|
| Görev              | Gruplararası | 215,323  | 3   | 71,774 | 3,552 | 0,015* | 2-1, 3-1<br>4-1, 4-2 |
|                    | Grup içi     | 6465,961 | 320 | 20,206 |       |        |                      |
|                    | Toplam       | 6681,284 | 323 |        |       |        |                      |
| Örgüt İçi İletişim | Gruplararası | 76,628   | 3   | 25,543 | 2,870 | 0,037* | 1-3, 1-4<br>2-4      |
|                    | Grup içi     | 2848,372 | 320 | 8,901  |       |        |                      |
|                    | Toplam       | 2925,000 | 323 |        |       |        |                      |
| Sosyal İlişkiler   | Gruplararası | 169,992  | 3   | 56,664 | 3,535 | 0,015* | 1-2, 1-3<br>1-4, 2-4 |
|                    | Grup içi     | 5129,477 | 320 | 16,030 |       |        |                      |
|                    | Toplam       | 5299,469 | 323 |        |       |        |                      |

\*p&lt;0,05 Gruplar; 1.grup 15-17 yaş, 2.grup 18-20 yaş, 3.grup 21-23 yaş, 4.grup 24 yaş +

Tablo 3'de araştırma grubunun yaş değişkeni açısından ölçekten elde ettikleri puanların karşılaştırması verilmektedir. Buna göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmıştır (p<0,05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda; görev alt boyutunda 15-17 yaş grubunun diğer gruplardan daha düşük puan aldığı görülürken, 24 yaş üzeri grubun 18-20 yaş grubundan da daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Sosyal ilişkiler alt boyutunda 15-7 yaş grubunun elde ettiği ortalama puanlar diğer gruplardan daha yüksek, 18-20 yaş grubunun elde ettiği puan 24 yaş üzeri gruptan daha yüksek bulunmuştur. Örgüt içi iletişim alt boyutunda 15-17 yaş grubunun elde ettiği puanlar 21-23 yaş ve 24 yaş üzeri gruptan daha yüksek, 18-20 yaş grubunun elde ettiği ortalama puan 24 yaş üzeri gruptan yüksek çıkmıştır.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Spor Yapma Yılı Değişkeni Açısından Ölçekten Elde Ettikleri Puanların Karşılaştırması

| Alt Boyutlar       |               | KT       | sd  | KO      | F     | p      | Fark                 |
|--------------------|---------------|----------|-----|---------|-------|--------|----------------------|
| Görev              | Gruplar arası | 489,733  | 3   | 163,244 | 8,437 | 0,000* | 2-1, 3-1<br>4-1, 4-2 |
|                    | Grup içi      | 6191,551 | 320 | 19,349  |       |        |                      |
|                    | Toplam        | 6681,284 | 323 |         |       |        |                      |
| Örgüt İçi İletişim | Gruplar arası | 102,787  | 3   | 34,262  | 3,885 | 0,009* | 1-2, 1-3<br>1-4      |
|                    | Grup içi      | 2822,213 | 320 | 8,819   |       |        |                      |
|                    | Toplam        | 2925,000 | 323 |         |       |        |                      |
| Sosyal İlişkiler   | Gruplar arası | 413,535  | 3   | 137,845 | 9,028 | 0,000* | 1-2, 1-3<br>1-4      |
|                    | Grup içi      | 4885,934 | 320 | 15,269  |       |        |                      |
|                    | Toplam        | 5299,469 | 323 |         |       |        |                      |

\*p<0.05 Gruplar; 1.grup 1-3 yıl, 2.grup 4-6 yıl, 3.grup 7-9 yıl, 4.grup 10 yıl +

Tablo 4'de araştırma grubunun spor yapma yılı değişkeni açısından ölçekten elde ettikleri puanların karşılaştırması verilmektedir. Buna göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmıştır (p<0,05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda; görev alt boyutunda 1-3 yıl grubunun diğer gruplardan daha düşük puan aldığı görülürken, 10 yıl üzeri grubun 4-6 yıl grubundan da daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Örgüt içi iletişim ve Sosyal ilişkiler alt boyutlarında 1-3 yıl grubunun elde ettiği puanlar diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Aynı Kulüpte Çalışma Yılı Açısından Ölçekten Elde Ettikleri Puanların Karşılaştırması

| Alt Boyutlar       |              | KT       | sd  | KO      | F     | p      | Fark           |
|--------------------|--------------|----------|-----|---------|-------|--------|----------------|
| Görev              | Gruplararası | 145,493  | 3   | 48,498  | 2,375 | 0,070  | -              |
|                    | Grup içi     | 6535,791 | 320 | 20,424  |       |        |                |
|                    | Toplam       | 6681,284 | 323 |         |       |        |                |
| Örgüt İçi İletişim | Gruplararası | 149,152  | 3   | 49,717  | 5,731 | 0,001* | 1-2,1-3<br>1-4 |
|                    | Grup içi     | 2775,848 | 320 | 8,675   |       |        |                |
|                    | Toplam       | 2925,000 | 323 |         |       |        |                |
| Sosyal İlişkiler   | Gruplararası | 316,200  | 3   | 105,400 | 6,768 | 0,000* | 1-2,1-3<br>1-4 |
|                    | Grup içi     | 4983,270 | 320 | 15,573  |       |        |                |
|                    | Toplam       | 5299,469 | 323 |         |       |        |                |

\*p<0,05 Gruplar; 1.grup 1-2 yıl, 2.grup 3-4 yıl, 3.grup 5-6 yıl, 4.grup 7yıl +

Tablo 5'de araştırma grubunun aynı kulüpte çalışma yılı değişkeni açısından ölçekten elde ettikleri puanların karşılaştırması verilmektedir. Buna göre örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır (p<0,05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda; örgüt içi iletişim ve Sosyal ilişkiler alt boyutlarında 1-2 yıldır aynı kulüpte olanların diğer gruplardan daha yüksek puan elde ettikleri tespit edilmiştir.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde çalışmadan elde edilen sonuçlara ve tartışmasına yer verilmiştir. Ölçek alt boyutlarından elde edilen ortalama puanların branş statüsü, lig statüsü ve cinsiyet ortalamalarına ayrı ayrı bakıldığında genel olarak çalışma grubunda yer alan sporcuların mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin ortalamasının altında olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonuçları ile Cengiz (2008), Hacıcaferoğlu (2010), Alkan vd. (2011), Güllü (2013), Salman ve Yalçındağ (2017), Kızılkoca ve Gür (2017) yapmış oldukları çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından tüm alt boyutlarda erkeklerin kadınlardan daha fazla mobbing davranışlarıyla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Branş statüsü ve lig statüsü değişkeni açısından ise herhangi bir farklılığa

rastlanmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde, çalışmada elde edilen bulgulara paralel ve zıt sonuçlar olduğu belirlenmiştir. Di Martino vd. (2003) kadınların iş yaşantısında erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtirken, Alkan vd. (2011), Cemaloğlu ve Şahin (2007) ise, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuşlardır. Hacıcaferoğlu ve Çoban (2011) tarafından SGM personeli üzerine yapılan bir çalışmada kadınların mobbing davranışlarına erkeklerden daha çok maruz kaldıkları belirlenmiştir. Leyman (2008) çalışma yaşamında erkek egemenliğinin fazla olduğu iş yerlerinde kadın çalışanların, kadınların fazla olduğu iş yerlerinde erkek çalışanların mobbinge maruz kalma puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Kadınların yumuşak başlı olması, olayları daha kolay kabul ederek son duruma hemen uyum sağlaması gibi kişilik özellikleri onları kurban olmaktan kurtardığı düşünülebilir. Erkek bireylerin ise sorunları çözmek için kullandıkları saldırgan tavırlar nedeni ile mobbinge daha çok maruz kaldıkları söylenebilir.

Görev alt boyutunda 15-17 yaş grubunun diğer gruplardan daha düşük puan aldığı görülürken, 24 yaş üzeri grubun 18-20 yaş grubundan da daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Sosyal ilişkiler alt boyutunda 15-7 yaş grubunun elde ettiği ortalama puanlar diğer gruplardan daha yüksek, 18-20 yaş grubunun elde ettiği puan 24 yaş üzeri gruptan daha yüksek bulunmuştur. Örgüt içi iletişim alt boyutunda 15-17 yaş grubunun elde ettiği puanlar 21-23 yaş ve 24 yaş üzeri gruptan daha yüksek, 18 20 yaş grubunun elde ettiği ortalama puan 24 yaş üzeri gruptan yüksek çıkmıştır.

Ancak çalışmamızda görev alt boyutunda küçük yaş gruplarının mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarının daha az olduğu görülürken, sosyal ilişkiler ve örgüt içi iletişim boyutlarında daha fazla mobbing baskısı ile karşı karşıya kaldıkları söylenebilir. Salman ve Yalçındağ (2017) yaptıkları çalışmada da görev alt boyutunda küçük yaş gruplarının daha az mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Farklılığın nedenlerini ise sporcuların artan sportif tecrübelerine bağlı olarak takım içerisinde görev ve daha fazla sorumluluk almış olmalarının bir sonucu olarak değerlendirmişler ve sporcuların takım içindeki görevlerini yerine getirirlerken antrenör, yönetici ve taraftarların istek ve baskılarının daha fazla olacağından kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Spor yapma yılı açısından, görev alt boyutunda 1-3 yıl grubunun diğer gruplardan daha düşük puan aldığı görülürken, 10 yıl üzeri grubun 4-6 yıl grubundan da daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Örgüt içi iletişim ve Sosyal ilişkiler alt boyutlarında 1-3 yıl grubunun elde ettiği puanlar diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Salman ve Yalçındağ (2017)'in yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. spora yeni başlayan bireylerin spor ortamında görev ve sorumluluklarının daha az olacağından, uzun süredir spor yapanların ise sportif tecrübeleri gereği görev anlamında beklentilerin yüksek olacağı düşünülebilir. Yine spor yılı yükseldikçe bireylerin örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkilerinin daha iyi olacağından hareketle bu alanlarda mobbing davranışlarıyla daha az karşılaşmaları olasıdır.

Aynı kulüpte çalışma süresi bakımından, Örgüt içi iletişim ve Sosyal ilişkiler alt boyutlarında 1-2 yıldır aynı kulüpte olanların diğer gruplardan daha yüksek puan elde ettikleri tespit edilmiştir. Çıkan sonuçlar yaş ve spor yılı değişkenleri ile benzerlik göstermektedir. Sporcuların kulüplerinde faaliyet sürelerinin arttığı durumlarda mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarının da azaldığı gözlemlenmektedir. Zira sporcular kulüplerinde uzun süre buldukları zaman antrenör, yönetici ve kulübün diğer elemanları ile ilişkilerinin artması ve dolayısıyla bu tür mobbing davranışlarının azalmasında etkili olabilmektedir.

Sonuç olarak; branş statüsü, lig statüsü ve cinsiyet açısından farklılaşma görülmezken, genel anlamda çalışmada yer alan sporcuların mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerinin ortalamasının altında olduğu, küçük yaş gruplarında ve daha az spor yıllarında görevsel anlamda baskıların az olduğu, örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkiler bağlamında daha fazla mobbinge karşılaştıkları görülmüştür. Ayrıca aynı kulüpte çalışma süresi yüksek olan grupların örgüt içi iletişim ve sosyal ilişkiler bağlamında mobbinge daha az karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKLAR

- Alkan, E., Yıldız, S. M., Bakır, M. (2011). Mobbingin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi*, 13 (3), 270-280.
- Bulut UH (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Cemaloğlu, N., Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cengiz, R. (2008). *Profesyonel futbol kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stilleri ile kulüplerinin örgüt sağlığı ve futbolcuların yıldırma (Mobbing) yaşamları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dikmen, A. (2007). *Work place bullying/mobbing and its effects on intention to leave the organization*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dimartino, V., Hoel, H., Cooper, CC. (2003). Preventing Violence and Harassment in the Workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN.pdf>, (Erişim:28.01.2019).
- Einarsen, S., & Raknes B. L. (1997). Harrasment in the work place and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A Review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.
- Einarsen, S, Matthiesen. S. B., Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety-Australiaand New Zealand*, 14, 563-568.
- Gökçe, T. A (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği*. Öğreti Yayınları, Ankara.
- Gökçe, T. A. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldıkları yıldırma ( Mobbing) davranışlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Hacıcaferoğlu, S., Çoban, B. (2011). Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 38-50.
- İyem, C. (2007). Futbolda Mobbing: Sakaryaspor A.Ş. Örneği. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, 919-938.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 206; 11.
- Kızılkoca, M., Gür, E. (2017) Profesyonel futbolcuların mobbinge maruz kalma sıklıklarının belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 5(59), 564-576.
- Leymann, H. (2008). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-168.
- Salman, M. N., ve Yalçındağ, S. (2017) Sporda mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2480-2490.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Platin Yayınları, Ankara.