

Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Belirlenmesi

Serkan HACICAFEROĞLU

İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Malatya, Türkiye.

serkanhacicaferoglu@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı, farklı klasmanlarda faal olarak görev yapan salon sporları (Basketbol, Hentbol ve Voleybol) hakemlerinin mobbing (yıldırma) davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemeye yönelik hazırlanan ölçeğin (SSHYMÖ) geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Ölçeği geliştirebilmek için beşli likert tipinde 31 maddeden oluşan deneme ölçeği hazırlanarak hakemlere uygulanmış ve sonrasında çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren faktör analizi metodu kullanılmıştır. Faktör analizi işleminden elde edilen verilere göre 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. Ölçekten elde edilen değerlere bakılarak Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği'nin (SSHYMÖ) geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, Salon Sporları Hakemleri, Ölçek Geliştirme, Geçerlik ve Güvenirlik.

Determination of Validity and Reliability of the Mobbing Scale for Indoor Sports Referees

Abstract

Purpose of this study is to conduct validity and reliability analyses of the scale prepared for determining the mobbing of indoor sports referees, who take active duties in different classes (basketball, handball and volleyball). In order to develop the scale, a trial scale made of 31 items in likert type was prepared and applied to referees and then factor analysis method was used, which converts many variables into meaningful and independent factors in fewer number. According to the data obtained from factor analysis, the scale has a structure of 14 articles and single component. It was determined that the total variance of scale items was 43.721 and factor load was between 0.48 and 0.76. The cronbach alpha internal coefficient of consistency was computed as 0.82. Based on the values obtained from the scale it could be said that the Mobbing Scale for Indoor Sports Referees is valid and reliable.

Key Words: Mobbing, Indoor Sports Referees, Scale Development, Validity and Reliability

1. Giriş

Mobbing (yıldırma) yöneten ve yönetilenlerin olduğu her ortamda yaşanabilmektedir. Ancak mobbing veya mobbing sürecinin neler olduğu ya da nasıl yaşanıldığı tam olarak bilinmemektedir. Bazı durumlarda yaşananların bir işyeri geleneği olarak düşünülmektedir. İş veriminde ve işyerlerindeki performans düşüklüğünde ciddi kayıplara neden olan mobbingin, çalışma ortamları için olağan bir durum olmadığı bilinmesi insanlar açısından oldukça önemlidir (Bulut, 2007).

Mobbing kavramı; birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde olmasıdır (Leymann, 1996). Tutar'a (2004) göre ise mobbing çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışlarıdır. Einarsen (2000) ise mobbingi çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç olarak tanımlamakta aynı zamanda mobbingin, 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 aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Bir süreci ifade eder. Bu süreç, iş yerinde belirli kişi ya da kişilerin zarar verici davranışlara hedef alınmasıyla başlamaktadır (Kırel, 2008). Mobbing sürecinde hedef seçilen kişi, saygı duyulmayan biri haline gelebilmekte, süreç boyunca hedef seçilenin itibarını zedeleyecek davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbing sürecinde düşmanca tavırlar, etik olmayan iletişim ve davranışlar söz konusudur (Gökçe, 2008).

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 mobbing davranışları çalışanlara karşı bu değer verilmediğini göstermektedir (Yaman, 2009).

Mobbing davranışları üzerine yapılan araştırmaların Avrupa'da başladığı daha sonra diğer ülkelerin üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İşyerinde mobbing kavramı, ilk kez 1980'li yılların sonunda Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır (Tınaz, 2006). Son yıllarda mobbing ile ilgili yapılan araştırmaların artması da bu olgunun ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir.

Etki alanı yaygın olan, hatta kişinin ruhsal sağlığını ve iş verimini derinden etkileyen bu sorunların altında yatan en önemli sebeplerden biri, hiç kuşkusuz bugüne kadar adı konmamış, gizli tutulmuş ama işyerinde yoğun olarak yaşandığı bilinen mobbing eylemleri olarak adlandırılabilir duyusal saldırılardır (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007). Örgütlerde bu tarz davranışları engellemede akılcı ve insan kaynağına önem vermeden geçmektedir. Bu tarz uygulama yapan örgütlerde mobbing davranışlarına daha az rastlandığı belirtilmektedir (Ocak, 2008).

Araştırmanın içeriğini oluşturan salon sporları hakemlerinin görevlerini yerine getirebilmesi için fiziksel yönden olduğu kadar ruhsal yönden kendilerini iyi hissetmeleri gerekmektedir. Özellikle riskli bir meslek olarak kabul edilen hakemlik (Hançerlioğlu, 1992) mesleği için; oyun bilgisi, iletişim kurma ve değerlendirme yetenekleri gibi çok yönlü özellikler gerektirmektedir. Bu özelliklerin yanı sıra hakemin hakemlik mesleğini olumsuz yönde etkileyebilecek olan mobbing davranışlarının neler olduğunu ve nasıl başa çıkabileceğini bilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada; maç esnasında verdikleri kararlar ile kitleleri etkileyen ve gündem oluşturan salon sporları hakemlerinin, buldukları ortamlarda mobbing davranışlarına maruz kalabilecekleri düşüncesiyle, salon sporları hakemlerine yönelik mobbing ölçeği hazırlanması amaçlanmış ve böylelikle salon sporları hakemlerinin mobbing algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Gereç ve Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı farklı klasmanlarda faal olarak görev yapan salon sporları (Basketbol, Hentbol ve Voleybol) hakemlerinin uğradıkları mobbing eylemlerini belirlemeye yönelik bir ölçek (SSHYMÖ) geliştirmektir. Salon sporları hakemlerinin mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları ve kalınıyorsa kimler tarafından mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ile ilgili mevcut durumu ortaya koyabilmek için hakem görüşleri genel tarama modeliyle elde edilmeye çalışılmıştır. Karasar'a (2003), göre var olan bir durumu olduğu şekli ile betimleyen çalışmalar tarama modeli kapsamında ele alınmaktadır. Buna bağlı olarak bu çalışmanın modelinin tarama modeline dayalı olduğu söylenebilir.

Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini; Türkiye'deki salon sporlarında (Basketbol (N=272), Hentbol (N=81) ve Voleybol (N=554) Federasyonları), profesyonel ve amatör liglerde faal olarak görev yapan, farklı klasmanlara sahip toplam 907 hakem oluşturmuştur (Basketbol Federasyonu, 2013; Hentbol Federasyonu, 2013; Voleybol Federasyonu, 2013). Örneklemi ise; evrenden tesadüfî yöntemle seçilmiş (Basketbol (n=87), Hentbol (n=82) ve Voleybol (n=118) Federasyonları) ve çeşitli liglerde faal olarak görev yapan, farklı klasmanlara sahip toplam 287 salon sporları hakemi oluşturmaktadır. Betimsel araştırmalarda küçük evrenlerde ulaşılması gereken sayının minimum % 20'ye ihtiyaç duyulduğu önerimi (Arlı ve Nazik, 2001) dikkate alındığında örnekleme sayısının evreni temsil ettiği söylenebilir. Araştırmada ankete katılan salon sporları hakemlerine olumsuz davranışlar hakkında bilgi verilmiş ve bu bilgiler doğrultusunda merkez hakem kurulu bünyesinde görev yapan hakemlerin, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının neler olduğunu ve mobbing düzeyi ile hakemlere yoldırıcı davranışlar uygulayan diğer unsurların neler olduğunu tespit etmeye yönelik sorulara cevap aranmıştır. Örnekleme sayısının salon sporları hakemlerinin tanımlayıcı istatistik bulguları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenleri

<i>Katılımcıların Demografik Değişkenleri</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
Cinsiyet Durumu	Kadın	59	20.6
	Erkek	228	79.4
	Toplam	287	100
Medeni Durum	Bekâr	145	50.5
	Evli	142	49.5
	Toplam	287	100
Yaş Durumu	18-22 yaş	21	7.3
	23-27 yaş	51	17.8
	28-32 yaş	77	26.8
	33-37 yaş	76	26.5
	38-42 yaş	39	13.6
	43-47 yaş	23	8
	Toplam	287	100
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	17	5.9
	Ön Lisans	56	19.5
	Lisans	186	64.8
	Lisansüstü	28	9.8
	Toplam	287	100
Hakemlik Yapma Süresi	1-4 yıl	45	15.7
	5-8 yıl	61	21.3
	9-12 yıl	87	30.3
	13-16 yıl	57	19.9
	17-20 yıl	6	2.1
	21 ve üzeri yıl	3	10.8
	Toplam	287	100
Hakemlik Klasmanı	Uluslararası Hakem	8	2.8
	A - Klasman Hakem	63	22
	B - Klasman Yardımcı Hakem	84	29.3
	C - Klasman Hakem	132	46
	Toplam	287	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan hakemlerin genellikle; erkeklerden (%79.4) oluştuğu ve bekar (%50.5 oldukları, 28-32 yaş ile 33-37 yaş (%26.8-26.5) aralığında oldukları, lisans düzeyinde eğitim aldıkları (%64.8), 9-12 yıldır (%30.3) hakemlik yaptığı ve C grubu klasman hakemi (%46) oldukları belirlenmiştir.

Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği Formu:

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde ilk aşamada mobbing ile ilgili alan yazın taranarak mobbing konusuna genel bakış ve araştırmacıların mobbing davranışlarını ele alış biçimleri değerlendirilmiştir. Bu bağlamda; Einarsen ve Rakness (1997) tarafından geliştirilip, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilen “Olumsuz Davranışlar Ölçeğinden”, Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından geliştirilen “Mobbing (Yıldırma) Anketinden”,

Gökçe'nin (2006) "İş Yerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği", Hacıcaferoğlu ve Gündoğdu'nun (2014) "Futbol Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeği" İle Tarhan ve Çam'ın (2009) "Öğretmenler İçin Yıldırma Ölçeğindeki" bazı sorular incelenmiş ve taslak sorular ortaya çıkmıştır. Bu sorular salon sporlarında uzun yıllar farklı klasmanlarda hakemlik yapmış kişilere de danışılmış (Eski Uluslararası hakemler ile eski A-B-C klasman gurubu hakemleri) ve onların görüş ve önerileri doğrultusunda hakemlik mesleğine göre uyarlanmıştır. Ayrıca mobbing konusunda araştırma yapmış üç uzman görüşüne de başvurularak hazırlanan ölçek düzeltilmiştir. Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinde (SSHYMÖ) ön test için mobbing davranışlarına ilişkin 31 maddeli soru hazırlanarak evrendeki hakemlere uygulanmıştır. Ölçekteki mobbing davranışlarının düzeylerini belirleyebilmek için 5'li likert türü derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekteki derecelendirme "1-Hiçbir zaman", "2-Nadiren", "3-Ara sıra", "4-Çoğu kez" ve "5-Her zaman" şeklindedir. SSHYMÖ'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapıldıktan sonra üç bölümden oluştuğu görülmüştür. Birinci bölümde hakemlerin demografik bilgilerini belirleyebilmek için (Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim, Hakemlik Yapma Süresi, Hakemlik Klasmanı) 6 madde yer almış, ikinci bölümde ise hakemlerin "mobbing davranışlarına maruz kalma düzeylerini" belirlemek amacıyla 14 madde yer almıştır. Ölçeğin üçüncü bölümünde ise hakemlere mobbing uygulayanların genellikle hangi unsurların (Spor çevresinden: Medya, Spor kulüp yöneticileri, Taraftarlar, Sporcular, Antrenörler, Yönetim-MHK, Hakem Gözlemcileri. Sosyal çevreden: Hakem arkadaşlarım, Şehrin ileri gelenleri, Siyasetçiler, Ailem (Akrabalar vb.), Yakın arkadaşlarım, İş çevrem) olduğunu ve mobbing algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla 13 madde yer almıştır.

3. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmaya katılan salon sporları hakemlerinden elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Verilerin Toplanması:

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde öncelikle mobbing davranışlarını içeren 31 maddeli ölçek; Basketbol, Hentbol ve Voleybol Federasyonları bünyesinde faal olarak görev yapan farklı klasmanlara sahip 287 salon sporları hakemlerine uygulanarak cevaplar alınmıştır. Ölçeğin faktör ve madde analizi gibi işlemlerin yapılabilmesi için madde sayısının en az beş katı olması önerimi (Gorsuch, 1983; Bryman ve Duncan, 1997) dikkate alındığında ulaşılan kişi sayısının yeterli olduğu söylenebilir. Toplanan veriler istatistik paket programında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ölçeğin son hali oluşturulmuştur.

Verilerin Analizlere Uygunluğunun Sınanması:

SSHYMÖ'nin araştırmanın örnekleme üzerinde yapılan uygulamasından elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yapılamadan önce verilerin analize uygun olup olmadığı sınanmıştır. Bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri yapılmıştır.

Tablo 3. SSHYMÖ'nin İkinci Bölümde Yer Alan 9 Maddenin KMO ve Bartlett Testleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.857
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	463.114
	Df	39
	Sig.	.000

Tablo incelendiğinde hesaplanan KMO değeri 0.857 olarak bulunmuştur (Bartlett; $\chi^2=463.114$; $p<0.00$). Pallant'a göre hesaplanan KMO değerinin 0.60 ve üzerinde çıkması durumunda mevcut veri seti üzerinde temel bileşenler analizi işleminin gerçekleştirilmesi mümkün olmaktadır (Kaya, 2005). Hesaplanan KMO değeri ve Bartlett Chi-Square değeri, örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve dağılımın normallliğini belirlemeye yönelik testlerdir. Böylelikle ölçek puanlarına ait veri setinin dağılımı normal bulunmuş ve verilerin temel bileşenler analizine uygunluğuna kanaat getirilmiştir.

Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik Çalışmaları

İçerik Geçerliği:

SSHYMÖ'nin içerik geçerliğine sahip olup olmadığı bu aşamada incelenmiştir. İçerik geçerliği, ölçeğin ölçme isteğini ölçüyor olabilmesi ile ilgili olup, uzman görüşüne dayalı olarak açıklanabilmektedir (Balcı, 2007). Bu amaçla oluşturulan formda yer alan salon sporları hakemlerine yönelik mobbing davranışı ifadelerinin literatürde betimlenen mobbing davranışlarını ölçmede ne denli yeterli olduğunu değerlendirmek amacıyla eğitim bilimleri alanında doktora derecesi almış, üç alan uzmanının görüşüne başvurulmuştur. Alınan eleştirilere göre SSHYMÖ'nin salon sporları (Basketbol, Hentbol ve Voleybol) hakemlerine yönelik mobbing davranışlarını ölçmeye uygun içeriğe sahip bir bilgi toplama aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. SSHYMÖ'nin İkinci Bölümünün (14 Madde) Yapı Geçerliği Çalışmalarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Sıra No	Davranışlar	Madde Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonu	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa
1	M-19	.765	.864	4.362	43.721	.82
2	M-17	.723	.821			
3	M-20	.713	.808			
4	M-26	.703	.794			
5	M-18	.682	.781			
6	M-16	.663	.759			
7	M-12	.635	.748			
8	M-13	.603	.730			
9	M-2	.583	.687			
10	M-6	.556	.658			
11	M-29	.554	.647			
12	M-14	.532	.622			
13	M-9	.511	.601			
14	M-4	.483	.552			

Tablo incelendiğinde SSHYMÖ'nin ikinci bölümünün toplam varyansının 43.721 olduğu, öz değerinin 1'den büyük ve tek bileşenli bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca

araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak ölçek maddelerinin homojen bir yapı sergilediği söylenebilir. Çünkü her bir madde ile toplam puan arasında hesaplanan korelasyon katsayısı 0.55 ile 0.86 arasındadır. Ayrıca ölçeğin madde faktör yük değerleri 0.48 ile 0.76 değerleri arasındadır. Gerek madde toplam korelasyon değerleri ve gerekse madde faktör yük değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında yer aldığı söylenebilir. Büyüköztürk (2007) veri analizi isimli çalışmasında faktör analizlerinde en temel noktanın maddelerin buldukları faktörlerde ki yük değerleri için sınır değer 0.45 olmasının uygun olduğunu ve tek bileşenli ölçeklerde öz değeri 1 ve 1'den büyük olan faktörler önemli faktör sayısını gösterdiğini belirtmektedir.

Ayrıca ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısından yararlanılmıştır. Bu işlemde ölçeğin toplam alfa katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen verilere göre, ölçeğin ikinci bölümünde yer alan 14 madde için hesaplanan alfa değeri 0.82 olduğu görülmüştür. Bu bağlamda ölçeğin alfa değerinin güvenilirlik katsayısına sahip olduğu söylenebilir. Güvenirlilik, bir ölçümün bir bilimsel açıklamanın ölçmek ya da açıklamak istediği şeyi tutarlı bir biçimde ve doğru olarak göstermesi veya açıklaması niteliğidir (Gökçe, 1999). Bir veri toplama aracının Cronbach Alpha değeri 0.70'in üzerinde olması, o ölçeğin güvenilir olduğu belirtilmektedir (Arseven, 2001). Bu bilgiler dikkate alındığında araştırmada kullanılan SSHYMÖ'nin Cronbach Alpha değerlerinin 0.70'in üzerinde çıkması ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılan 287 salon sporları (Basketbol, Hentbol ve Voleybol) hakeminden toplanan ölçek verileri, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik özelliklerinin belirlenmesi açısından incelenmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan Salon Sporları Hakemine Yönelik Mobbing Ölçeği'nin (SSHYMÖ) içerik geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve içerik geçerliğine sahip olduğu görülmüştür.

SSHYMÖ'nin ikinci bölümünün madde toplam korelasyonlarının 0.55 ile 0.86 değerleri arasında yer aldığı görülmüştür. Tavşancıl (2006), her bir madde ile toplam puan arasındaki korelasyon katsayısının $p < 0.00$ anlamlılık düzeyinde 0.25 olmasının yeterli sayılabileceğini belirtmektedir. Bu açıdan ele alındığında ölçek maddelerinin mobbing davranışları açısından homojen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin ikinci bölümünün toplam varyansı % 43.721 olduğu saptanmıştır. Açıklanan varyans oranı davranış bilimleri alanında geliştirilen ölçekler için yeterli görülmektedir. Büyüköztürk'e (2007) göre, davranış bilimleri alanında geliştirilen ölçeklerde açıklanan toplam varyans % 30 veya daha fazla olması durumu, ölçeğin yeterliliği için kabul edilebilir. Bu bağlamda SSHYMÖ'nin açıkladığı toplam varyansların % 43.721 olduğu düşünüldüğünde, bu ölçeğin mobbing değişkenini açıkladığı söylenebilir. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında ise iç tutarlılık katsayısı (14 Madde) 0.82 olarak hesaplanmıştır. Bu oran ölçeğin iç tutarlılığına sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular hem geçerli hem de güvenilirlik açısından ele alındığında, "Salon Sporları Hakemine Yönelik Mobbing Ölçeği"nin (SSHYMÖ) kısa, amaca uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Hazırlanan bu ölçek ile salon sporları hakemlerin maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin betimlenmesi bir ölçüde kolaylaşabilir. Ayrıca salon sporları hakemlerinin mobbing davranışlarına uğrama düzeylerini belirlemenin yanında diğer branş hakemlerine yönelik de ölçek geliştirilmesi ve böylelikle hakemler üzerinde oluşabilecek olumsuz baskıyı en aza indirebilecek çalışmaların yapılabilineceği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Arlı M & Nazik H (2001). Bilimsel Araştırmaya Giriş. Ankara (Turkey): Gazi Kitabevi.
- Arseven A (2001). Alan Araştırma Yöntemi. Ankara (Turkey): Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Bulut UH (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cemaloğlu N (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77-87.
- Büyüköztürk Ş (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (8. Baskı). Ankara (Turkey): Pegem Yayıncılık.
- Cemaloğlu N & Ertürk A (2007). Öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2): 345-362.
- Bryman A & Duncan C (1997). Quantitative Data Analysis With Spss For Windows. London, Routhledge.
- Balcı A (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler. Ankara (Turkey): Pegem Yayıncılık.
- Basketbol Federasyonu (2013). <http://www.tbf.org.tr/detay/2013/07/10/klasman-hakemleri-ve-seminer-tarihleri-a%C3%A7%C4%B1kland%C4%B1> (Erişim Tarihi: 25 Kasım 2013)
- Einarsen S (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4): 379-401.
- Einarsen S & Raknes BL (1997). Harrasment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12: 247-263.
- Gorsuch RL (1983). Factor Analysis. 2nd ed., Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gökçe B (1999). Toplumsal Bilimlerde Araştırma. Üçüncü Baskı, Ankara (Turkey): Savaş Yayınevi.
- Gökçe TA (2006). İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe TA (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği. Ankara (Turkey): Öğreti Yayınları.
- Hacıcaferoğlu S & 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.
- Hançerlioğlu O (1992). Türk Dili Sözlüğü. İstanbul (Turkey): Remzi Kitabevi.
- Hentbol Federasyonu (2013). <http://www.thf.gov.tr/haberler/tabid/192/ArticleID/142/Default.aspx> (Erişim Tarihi: 25 Kasım 2013)
- Karasar N (2003). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 12. Baskı, Ankara (Turkey): Nobel Yayın Dağıtım.

- Kaya A (2005). Çocuklar için yalnızlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim Araştırmaları*, 5 (19): 220-237.
- Kırel Ç (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, 206; 11.
- Leymann H. (1996). The Content and Development of Bullying at Work. <http://www.healthyworkplacebill.org/pdf/Leymann96.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Ağustos 2009)
- Ocak S (2008). Öğretmenlerin duygusal tacize (mobbing) ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tarhan F & Çam Z (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40): 80-97.
- Tavşancıl E (2006). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi (3. Baskı). Ankara (Turkey): Nobel Yayın Dağıtım.
- Tınaz P (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing. İstanbul (Turkey): Beta Basım.
- Tutar H (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Ankara (Turkey): Platin Yayınları.
- Uzunçarşılı Ü & Yoloğlu N (2007). Mobbing/ iş yerinde duygusal taciz: ulusal ve uluslar arası boyutu ile çatışma yüklü bir iletişim biçimi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 7 (27); 7-18.
- Voleybol Federasyonu (2013). <http://www.tvf.org.tr/haberler/detay/7528/> (Erişim Tarihi: 25 Kasım 2013)
- Yaman E (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Şiddet Mobbing. 1. Baskı, Ankara (Turkey): Nobel Yayın Dağıtım.