





## Spor Ortamında Mobbing Davranışlarının İncelenmesi

İlknur ASLAN<sup>1</sup> , Nuran KANDAZ GELEN<sup>2\*</sup> , Sevda ÇİFTÇİ<sup>2</sup> , Yavuz ÖNTÜRK<sup>3</sup> 

<sup>1</sup>Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

<sup>2</sup>Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, Sakarya.

<sup>3</sup>Yalova Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, Yalova.

### Araştırma Makalesi / Research Article

Gönderi Tarihi (Received): 11/08/2022

Kabul Tarihi (Accepted): 01/11/2022

Online Yayın Tarihi (Published): 31/12/2022

### Öz

Bu çalışma spor ortamında mobbing davranışlarının ve kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışma olgu bilimi deseni kullanılarak desenlenmiştir. Araştırmaya 18 yaş üstü mobbinge maruz kalan 10 sporcu katılmıştır. Araştırma verileri görüşme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Veri analizinde tümevarım analiz yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmada mobbing kaynakları, mobbing davranışları, mobbing etkisi ve mobbing önlemleri ana temalarına ulaşılmıştır. Çalışma sonuçları göstermektedir ki ister bireysel spor olsun isterse takım sporu, sporcuların maruz kaldıkları davranışlar ve etkileri benzer seyretmektedir. Hırs, rekabet, kıskançlık, özgüven eksikliği, stres gibi nedenlerden kaynaklanan mobbingin tehdit, alay etme, küçümseme, görmezden gelme, ırkçılık, küfür, şiddet ve sosyal ortamdan dışlama gibi şekillerde davranışa dönüştüğün söylenebilir. Sporda mobbing davranışlarının etkisine dair de yine psikolojik ve örgütsel etkiler göze çarpan bir diğer unsur olmuştur. Tüm ortamlarda olduğu gibi spor ortamında da mobbing davranışlarının önlenmesine dair olarak eğitim, hukuksal yaptırımlar ve bilinçlenmenin etkili olacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Spor, Sporcu.

## Investigation of Mobbing Behaviors in Sports Environment

### Abstract

This study was conducted to determine mobbing behaviors and their sources in the sports environment. The study, in which qualitative research methods were used, was designed using the phenomenology design. Ten athletes over the age of 18 who were exposed to mobbing participated in this study. The research data were obtained by interview method. The analysis was made using the inductive analysis method. In the study, the main themes of mobbing sources, mobbing behaviors, effects of mobbing and precautions for mobbing were reached. The results of the study show that whether it is individual or team sports, the mobbing behaviors that the athletes are exposed to and the effects are similar. It can be said that mobbing, caused by the reasons such as ambition, competition, jealousy, lack of self-confidence and stress, turns into the behaviors such as threats, mocking, contempt, ignorance, racism, swearing, violence and exclusion from the social environment. Psychological and organizational effects on the effect of mobbing behaviors in sports have been the other remarkable factors. As in all environments, it can be said that education, legal sanctions and increased awareness will be effective in preventing mobbing behaviors in sports.

**Keywords:** Mobbing, Sports, Athlete.

\* Sorumlu Yazar: Nuran Kandaz Gelen, E-posta: [nkgelen@subu.edu.tr](mailto:nkgelen@subu.edu.tr)

## GİRİŞ

Mobbing, toplumsal ortamlarda bireye karşı yapılan psikolojik baskı olarak tanımlanabilir. Köken olarak İngilizcede Mob kelimesinden türemiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003). Mobbingin iş yaşamındaki kullanımını ilk ortaya çıkaran bilim insanı Heinz Leymann'dır. Leymann mobbing kavramını tanımlarken şu ifadeleri kullanmıştır: Kişinin veya kişilerin, başka kişiye nedeni fark etmeden (hırs, kıskançlık, nefret, rekabet, ayrımcılık) uyguladığı psikolojik bir şiddettir, duygusal bir saldırıdır. İş ortamında mobbing uygulayan kişi veya kişilerin birçok amacı bulunmaktadır (Leymann, 1996). Mobbinge maruz kalan bireyin moralini bozmak, motivasyonunu düşürmek, azmini ve hırsını azaltmak, kaygı, kendine acıma, yalnızlık, korku gibi olumsuz duygularını tetiklemek, iş performansını azaltmak, sosyal ilişkilerine zarar vermek gibi. Yapılan bu davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için sürekli devam etmesi gerekmektedir (Albar ve Ofluoğlu, 2017).

Mobbing çoğu zaman önemsenmeyen, üstü kapatılan ama çoğu insanı farklı derecelerde maruz kaldığı bir olgudur. Yaş, cinsiyet, hiyerarşi, eğitim ayrımı yapılmadan her ortamda ve herkesin bu tür davranışlarla karşılaşması muhtemeldir. Çalışkan, başarılı, dürüst bireyler mobbinge uğrarken diğer tarafta, tembel, yavaş, başarısız bireyler de mobbinge maruz kalmaktadır. Zapf (1999), mobbing birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıktığını ifade etmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi mobbingin bir noktaya bağlanması çok mümkün gözükmemektedir. Mobbingin nedenleri arasında; duygusal zekâ eksikliği, nevrotik hastalıklar ve korkaklık sayılabilir (Çobanoğlu, 2005). Mobbinge yöneliminde; örgütsel nedenler, iş görenlere yıldırma eylemlerinde bulunanlar, sosyal gruplar, her olumsuzluğun nedeni olarak görülme, iş görenden kaynaklanan faktörler de etkilidir (Ay, 2005).

Mobbing belirli bir süreç içerisinde gerçekleşir. Rahatsız edici davranışlarla başlayıp, zamanla bireyin acı çekmesini sağlar. Mobbing uygulandıkça bireyde bazı etkileşimler gerçekleşir ve bunun sonucunda psikolojik sorunlar yaşamaya başlar. Dışlama, küçük düşürme, ayırım yapma, bağırma, aşırı sorumluluk yükleme, beğenmeme, azarlama gibi davranışların hepsi bir anda gerçekleşmeyeceği için mobbing bir süreç içinde ortaya çıkar (Öntürk, 2018).

Mobbing sürecinin; bireyin kötü davranışlara maruz kalmasıyla başlayıp, bu durumun devam etmesiyle oluştuğu söylenebilir. Bireyin çalışma yaşamında, istemediği davranışlara maruz kalması, devamlı baskı halinde olması, fiziksel ve zihinsel olarak kötü etkilenmesi, sosyal gruplar içerisinde küçük düşürülmesi, mobbing sürecinde yaşanan durumların bazılarıdır (Işık, 2018). Bu davranışlar sonucunda yönetim hiçbir önlem almayıp durumu normalleştirirse, birey kendini çaresiz hissedecek ve üzerindeki baskı gitgide artacaktır. Zamanla bireyde hastalıklar, sorunlar ortaya çıkacak ve depresyona girmeye başlayacaktır. Yaşanan bu olumsuz gelişmeler sonucunda birey işten çıkarılabilir, sorumlulukları elinden alınabilir, maaşta kesinti yaşayabilir (Göymen, 2020).

Leymann (1996) mobbing sürecinin 5 aşamada gerçekleştiğini öne sürmüştür: *1.aşama:* Bu aşamada birey hiçbir psikolojik baskı yaşamamıştır. Herhangi bir rahatsızlık hissetmemiştir. Ufak bir anlaşmazlık sonucu mobbing davranışı gerçekleşebilir. *2.aşama:* Mobbingin başladığı, saldırgan davranışların ortaya çıkarıldığı, bireyin rahatsız edildiği

aşamadır. *3.aşama*: Bireyin daha çok kişisel özelliklerine yapılan saldırıların gerçekleştiği aşamadır. *4.aşama*: Önemli bir aşamadır. Çünkü mağdura yanlış tanılar ve yorumların yapıldığı bir aşamadır. Bu durum mağduru psikolojik olarak olumsuz etkilemektedir. Mağdur işten ayrılma, kovulma gibi durumlarla karşılaşabilir. *5.aşama*: İşten ayrılma ya da kovulma sonucu bireyde travmalar meydana gelebilir. Stres bozukluğu, sarsılma gibi davranışlarla baş etmeye çalışır. Avrupa'daki çoğu ülkenin mobbing aşamalarının yukarıdaki gibi gerçekleştiğini söyleyebiliriz (Gülle, 2013).

Yapılan araştırmalarda mobbingin çalışma hayatında ortaya çıkmasının nedenleri arasında; nitelik yönünden yetersiz personel alımı, yönetimden kaynaklı oluşan sorunlar gösterilmektedir. Sırf kademe atlamak ya da yükselmek için bile mobbinge başvurulabilmektedir. Mobbing nedenleri kurumdan kuruma farklılık gösterebilmektedir. Bir kurumda etki eden davranışlar, nedenler başka bir kurumda etki etmeyebilir (Öztürk, Dereli, Nazenin, Müdüroğlu ve Faikoğlu, 2015).

Mobbing sorununun belirlenmesi ve çözüme kavuşması için hangi davranışların mobbinge neden olduğunu bilmek önemlidir. Bireyin sözünü kesmek, özel hayatını eleştirmek, azarlamak, bağırarak, yaptığı işi beğenmemek, tehdit etmek, iftiralar atmak, bireyin arkasından konuşmak, baskılar yapmak, dış görünüşüyle ve hareketleriyle dalga geçmek, özel yaşamını sürekli sorgulamak, takma adlarla seslenmek, başarılarını küçümsemek, ağır işler yapması için bireyi zorlamak, şiddete yönelmek, cinsel tacizde bulunmak (Öntürk, 2018).

Spor günümüzde büyük bir sektör olarak çok farklı boyutlarda kendi gösteren bir olgudur. Sporu küresel boyutta rekabet, estetik, fiziksel ve zihinsel tüm etkinlikler olarak ifade edebiliriz. Spor insanın varoluşundan bu yana her zaman önemini korumuştur. Spor, eşitliğin, saygının, özgüvenin, barışın ve kardeşliğin en çok bulunduğu ve çok büyük bir kitlelerin ilgi odağındadır. Bu derece büyük bir boyuta sahip olan, rekabet ve hırs içeren sporun da içinde mobbing kendini göstermektedir. Sporun etrafını her ne kadar antrenörler, yöneticiler, taraftarlar, sponsorlar oluştursa da hepsinin odak noktası her zaman sporcu olmuştur (Yıldız, Kepoğlu ve Yıldız, 2018).

Spor ortamında en kötü en ahlak dışı olan mobbing davranışı ırkçılıktır. Geçmişten beri var olan, sporcu üzerinde kötü izlenimler bırakan ırkçılık ile ilgili çeşitli örnekler de bulunmaktadır. Ve ne yazık ki bu durum kabul edilemeyecek bir suçtur ve yaptırımları bulunmaktadır. Hiçbir ortamda ırkçılık kabul edilemez bir davranış fakat spor ortamında böyle bir durumun olması fazlasıyla korkunç ve üzücü. Çünkü spor dil, din, ırk ayrımı yapmaz (Hacıcaferoğlu, 2014; Öntürk, 2018). Taraftarların kötü sözleri, yorumları, hakaretleri, baskıları, ırkçılık, sporcunun özel hayatına karışma, yapılan sözleşmelerde baskı uygulama, kulüpten kovma, tehditler, kadrodan çıkarılma, tehditlerde bulunma, imkanlardan yoksun bırakılma, sosyal medyada ithamlarda bulunma, küçük düşürülme, ayrımcılık gibi mobbing davranışları ile ilgili yaşanan fazlasıyla örnek bulunmaktadır. Spor, temel misyonu toplumdaki bireyleri geliştirmek, iyileştirmek ve geliştirmek olan çağdaş toplumun önemli bir parçası ve gelişme faktörü olmasına rağmen, sporun aynı veya benzer etik ilkeleri ihmal etmesine izin verildiği görülmektedir (DeSensi ve Rosenberg, 1996).

Mobbingin sporcu üzerinde olan etkilerine bakacak olursak; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve sosyal olarak farklı etkiler yarattığını görebiliriz (Yalçındağ, 2011). Mobbinge uğrayan sporcu psikolojik olarak kendini yalnız hisseder ve bunalıma girer. Antrenmanlara ve maçlara katılma isteği azalır. Kulüpteki arkadaşları tarafından mobbinge maruz kalan sporcu, kulüple olan ilişkisinde kendini suçlu bulur ve yavaş yavaş kendini soyutlar. Taraftarlar tarafından mobbinge maruz kalan sporcu fiziksel olarak yaralanmalar yaşayabilir. Daha fazla başarı elde etmek için kendini zorlar. Bir maçta başarısızlık elde eden sporcu bir sonraki maçta da aynı heyecanı, korkuyu yaşar. Mobbinge maruz kalan ve hiçbir şey yapamayan sporcu bu durumu başka insanlardan çıkarmaya çalışır ya da takım arkadaşlarına mobbing uygulamaya başlar (Efek, 2019).

Çalışma ortamında, spor ortamında en büyük zararı gören, etkilenen mobbinge maruz kalan kişilerdir. Mobbingin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal anlamda birçok olumsuz etkileri bulunmaktadır (Tutar, 2004). Önemli olan bu etkilerden kısa bir süre içerisinde kurtulmaktır. Yaşayabileceği olayları tahmin etmek ya da belirtileri tanımak, mobbing sürecinde bazı davranışlara maruz kalınmasını önleyebilir. Çünkü birey neler yaşayabileceğini öngörerek daha güçlü durabilir. Baskı altında kaldığını belli etmemek ya da olaylar karşısında daha soğukkanlı ve sağlam durmak, mobbingten etkilenmediğini göstermek mobbing ile başa çıkma yöntemlerinden bazılarıdır. Bireyin kendine değer vermesi, kendi sınırlarını bilmesi, güçlü-güçsüz yanlarını belirlemesi, yaşanan kötü olaylar karşısında değerlendirmeler yapmasını, ders çıkarmasını sağlar. Mobbing uygulayan kişi ile olan ilişkisini kesmek yerine daha mesafeli ve dikkatli ilişki kurmak mağdura güç katmaktadır. Yaşanılan mobbing davranışlarını güvenilir kişilerle paylaşmak gerekir. Çünkü birey diğer türlü içine atarak, kendi içinde savaş vererek bir çözüme ulaşamaz. Eğer mağdur işin içinden çıkamadığını ve psikolojik olarak çok kötü bir durumda olduğunu fark ettiği zaman bir uzmandan mutlaka yardım almalı. Çalışma ortamında ya da spor ortamında uygulanan mobbingin sonu gelmediği takdirde mağduru yasal yollara başvurması gerekmektedir (Öztürk ve ark., 2015).

Rekabetin her türünün yaşandığı sporda mobbing ve nedenleri her zaman araştırma konularına temel olmuştur. Dünyada bu konu farklı örneklem grupları ve farklı değişkenlerle yapılmış çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların ışığında daha derinlemesine bir araştırma yapmak konuya biraz daha özel yaklaşımlar getirmesi açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Spor ortamında mobbinge maruz kalan sporcuların görüşlerini doğrultusunda mobbing davranışlarının neler olduğu, nedenleri, etkilerini belirlemek olarak belirlenmiştir.

## YÖNTEM

Spor ortamında mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik olan bu araştırma betimsel bir araştırma olup nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Çalışma olgu bilim (fenomenoloji)deseni ile desenlenmiştir. Olgubilim aslında var olan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir olarak anlaşılmayan, olaylar, algılar, deneyimler, kavramlar, durumlar ve yönelimler gibi farklı biçimlerde şekillenen olgulara yoğunlaşan bir desendir ve tamamıyla bilinmez olmayan ama aynı zamanda da tam olarak anlamı kavranamamış olguları ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu deseni araştırmaya dahili olan insanlar için araştırılan olgunun kaynağı ve yapısı dair cevaplar arayan (Patton, 1990) bir yaklaşımdır. Araştırmanın olgubilim deseni ile tasarlanmasının nedeni öncelikle dünyada sporda mobbing anlamı üzerine yürütülen tartışmalardan esinlenerek, kavramın ülkemizde nasıl ve ne şekilde oluştuğunu anlamaya dair derinlemesine bir anlayış ortaya koyabilmektir.

### Araştırma Grubu

Araştırmadaki katılımcılar amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve kolay örnekleme yöntemleri kullanılarak seçilmiştir. Olgubilim araştırmalarında ölçüt örneklemenin ideal örneklem seçme yöntemlerinde olduğunu söyleyen Creswell (1998) ek olarak Patton (1990) da ölçüt örnekleminin daha önce belirlenmiş bazı önemli unsurları karşılayan tüm olguları gözden geçirerek araştırmaya odaklanmak gerektiğini ifade eder. Çalışma konusu spor ortamındaki mobbing davranışlarını incelemek olduğu için mobbinge maruz kalan ve 18 yaş üstü sporcular çalışma için uygun örneklem olacağı düşünülmüştür.

Bu sürecin devamında ise ölçütlere uyanlar içerisinde kolay örneklem yöntemiyle ulaşılabilenler çalışma içine alınmışlardır. Araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması ve aynı zamanda daha ekonomik olması sebebi kolay örneklem tercih edilmiştir. Araştırmaya 4'ü erkek 6'sı kadın olmak üzere 10 sporcu katılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcılara ait bilgiler Tablo 1.'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcı Profilleri

Yaş	18-22	2
	23-28	8
Cinsiyet	Erkek	4
	Kadın	6
Medeni Durum	Evli	1
	Bekar	9
Eğitim Düzeyi	Lisans	7
	Yüksek Lisans	3
Sporculuk Yaşı	0-5 yıl	4
	6-8 yıl	4
	9-12 + yıl	2

## **Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada veri toplama yöntemlerinden “yarı yapılandırılmış görüşme” yaklaşımı kullanılmıştır. Görüşmeci katılımcılara konuyla ve alanla ilgili olarak daha önceden hazırlanmış soruları sorarken aynı zamanda daha ayrıntılı ve fazladan bilgi alma amacıyla da ek sorular sorma serbestliği vardır. Bu kapsamda spor ortamında mobbing davranışlarının belirlenmesine yönelik olarak 12 açık uçlu sorudan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Bu form daha mobbing ile ilgili araştırma yapmış 3 akademisyen tarafından incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Görüşmeler, katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazı ile katılımcıların onayı alınarak kaydedilmiştir. Yapılan tüm görüşmeler daha önceden iletişime geçilerek ve araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme ortalama olarak 25 dakika sürmüştür.

## **Verilerin Analizi**

Çalışma verilerinin analizinde tümevarım analizi kullanılmıştır. Tümevarımcı analiz için Yıldırım ve Şimşek (2013), kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak olarak ifade ederler. Patton’da (2002) tümevarım analiz yöntemini “veriden gelen analiz” olarak açıklar ve veriler arasındaki örüntüleri, temaları ve kategorileri ortaya çıkarmakta kullanıldığını ifade eder. Araştırmada görüşmeler yolu ile elde edilen veriler, ses kaydından dinlenerek bilgisayar ortamında düz yazıya dönüştürülmüştür. Metinler üç farklı kişi tarafından birbirinden bağımsız kodlamalar yapılmıştır. Daha sonra araştırmacılar bir araya gelerek temaları oluşturmuşlardır.

## **Geçerlilik ve Güvenilirlik**

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik yerine daha çok inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik stratejilerinden kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bunlarda İnandırıcılık için yöntemler; uzun süreli etkileşim, derin odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyididir şeklindedir. Bu çalışmadaki araştırmacılarından birinin uzun yıllardır sporcu olması ve mobbinge maruz kalmış olması bu konuya yakından takip etmesi uzun süreli etkileşim koşulunu sağlamaktadır. Derin odaklı veri toplama ile ilgili olarak da araştırmacılar elde ettikleri sonuçları sürekli karşılaştırarak yorumlama yapmışlar ve bulgular arasında örüntüleri belirlemeye çalışmışlardır. Erkek ve kadın sporculardan elde edilen veriler veri çeşitlemesini, analizlerin yapılmasında 3 kişinin analiz yapması analiz çeşitlemesini sağlamıştır. Araştırmacılar tüm süreç boyunca yüz yüze toplantılar yapmış ve sürekli iletişim halinde olarak araştırmanın her aşamasında fikir birliğinde hareket etmişlerdir. Çalışmanın okuyucular tarafından bir yönlendirilme yapılmadan, tarafsız değerlendirip kavramlarla bağlantılar nasıl kurulduğunun anlamalarına ilişkin verilerin ham ve yalın hali ile sunulmasına ayrıca dikkat edilerek ayrıntılı betimlemeyle araştırmanın aktarılabirliği sağlanmıştır. Araştırmada, amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile kolay örnekleme bir arada kullanılarak araştırmaya katılan veri kaynaklarının, bu farklılığı ortaya koymasına da aktarılabirliği güçlendirmiştir. Araştırmada tutarlığın için de katılımcılara verilerin sadece

bilimsel amaçla toplandığı, alınan kayıtların gizli kalacağı açıkça söylenerek, katılımcıların samimi ve güvenilir olarak yanıtlamaları sağlanmıştır. Bunlar ek olarak kodlayıcılar arası tutarlılığın hesaplanmasında Miles ve Huberman'ın (1994) “Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)” formülüne uygulanarak kodlayıcılar arasındaki tutarlılık %78 olarak belirlenmiştir. Bu sürecin son aşamasında da teyit edilebilirliği sağlamak için araştırmada elde edilen ham veriler ve kodlamalar daha sonra incelenebilmesi için saklanmaktadır.

## BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait görüşmelerin değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde ortaya çıkan tema ve alt temaları tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Spor Ortamında Mobbing ile İlgili Oluşturulan Temalar ve Alt Temalar

Temalar	Mobbing Kaynakları	Mobbing Davranışları	Mobbing Etkisi	Mobbing Önlemleri
Alt Temalar	Hırs, rekabet, kıskançlık, özgüven eksikliği, Empati eksikliği, Stres, Çatışma,	Tehdit, alay etme, küçümseme, görmezden gelme, ırkçılık, olumsuz taraftar davranışları, küfür, şiddet, sosyal ortamdan dışlama	Baskı oluşumu, Aidiyet eksikliği, Psikolojik etki	Şeffaflık, yönetici bakış açıları, eşitlik, İletişimi arttırmak, demokratik ortam, yasal düzenleme, Üst yönetimle paylaşma

### 1. Mobbing Kaynakları Temasına İlişkin Bulgular

Katılımcı 1, 2, 8, 9 spor ortamında mobbingin kazanma hırsından, rekabetten, antrenör ve sporcular arasından gerçekleşen kıskançlıktan dolayı meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda özgüven eksikliğinin ile başarı elde etmeyen kişilerin bu davranışlarda bulduklarını ifade etmişlerdir. “Spor ortamında özellikle aynı ortamda ve aynı branşta antrenman yapan sporcuların birbirleri üzerinde oluşturduğu baskıya çok şahit oldum ve bizzat yaşadım.”(K1) “Sporun getirdiği hırs, başarıma arzusu, tek olma isteği spor ortamında gerek sporcular arasında gerek antrenör ve yöneticiler üzerinde Mobbingin sıkça görülmesine sebebiyet veriyor”(K2) “Mobbing uygulayan kişilerin kendini eksik, yetersiz ve başarıya uzak oldukları düşüncesinin mobbing uygulamaya yönelttiğini düşünüyorum.”(K8) “Düşmanlık, kıskançlık bunun nedenleridir.”(K9)

Katılımcı 6, 8, 10 mobbing davranışlarına maruz kalmanın örgütten kaynaklanan nedenlerinin saygı ve hoşgörü eksikliğinin, çatışma, fazla stresin, empati kurulmamasının oluşturduğunu ifade etmişlerdir. “Örgüt, eğer birlikteliğe, bireye saygı ve hoşgörü anlayışına sahip değilse mobbing davranışlarına açık bir örgüt haline gelir...”(K6) “Kalitesiz çalışma

arkadaşları, olumsuz örgüt iklimi, örgüt içi bireylerin çatışması, yoğun iş temposu yüzünden artan gerginlik.”(K10).

## 2. Mobbing Davranışları

Katılımcı 5, 7, 9 spor ortamında tehdit, alay etme, küçümseme, görmezden gelme, ırkçılık, olumsuz taraftar davranışları, küfür, şiddet, ayrımcılık gibi davranışların olduğunu ifade etmişlerdir. “Rakibinin veya takım arkadaşının motivasyonunu düşürecek herhangi etik dışı davranış (alay etme, küçük görme ve bunu belli etme gibi)”(K5) “antrenörlerin ve yöneticilerin sporcular üzerinde gereğinden fazla stres ve baskı oluşturması”(K7), “kötü performans karşısında sporcuya karşı sert ve ilgisiz tavırlar sürdürülmesi, görmezden gelinmesi durumları.”(K9)

Katılımcı 1, 3, 6 mobbing davranışlarına daha çok sözle kışkırtmak ve tehdit şeklinde olduklarını belirtmişlerdi. “Sürekli aynı dereceleri koşuyordum antrenörümde bana bu yarış daha iyisini koşmazsan önümüzdeki yarışa gelemezsin dedi.”(K1) “daha çok tehdit şeklinde yapamazsan atarım gibi...”(K3) “işte ne bileyim o seni geçer sende öyle bakarsın diyordu...”(K6).

Katılımcı 4, 5, 7 mobbing davranışlarına maruz kalmanın sosyal gruptan kaynaklanan nedenlerin etkisini daha sosyal çevreden dışlanma ve küçümseme davranışlarıyla gösterildiğini belirtmişlerdir. “Sosyal çevre insanları sürekli dışlama ve küçümseme peşinde. Bunu gerçekleştirmek için mobbing çok fazla kullanılmakta...”(K4) “sen yapamazsan aynı masada bile oturamazsın, dışlanırsın...”(K5) “Çok fazla oluyor seninle konuşmuyorlar...”(K7).

## 2. Etki temasının elde edildiği katılımcı görüşleri;

Katılımcıların hepsi kodlamalar sonucunda mobbinge uğramanın üzerlerinde baskı oluşturması, kuruma karşı bakış açıları, çalışıp çalışmama kararları, aidiyetleri ve de psikolojik durumları açısından etkilediklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcı 2, 5, 10 mobbingin, sporcular üzerinde baskı oluşturduğunu ve bunun bireyde psikolojik, kalıcı bir hasara yol açtığını ifade etmişlerdir. “Hayatın belli alanlarda fazlasıyla mevcut. Bu durumu antipatik karşılıyorum ve asla onaylamıyorum çünkü maruz kalan kişide kalıcı hasarlar bırakabiliyor.”(K2) “Depresyon, anksiyete gibi sorunlara ve daha fazlasına yol açabiliyor.”(K5) “İşyerinde devam edip etmemeyi sorguladım”(K10)

Katılımcı 2, 3, 6, 10 mobbingin bireyde maddi sonuçlardan çok psikolojik sonuçlar oluşturduğunu ifade etmişlerdir. “Maddi anlamda bir problem yaşamadım çünkü işime devam ettim. Ama manevi anlamda açıkçası”(K3) “bu durum psikolojik olarak yormuştu çünkü orda işimi yaparken çocuklarla ilgilenmem gerekirken ilgilendiğim hususların bu olması beni üzmüştü”(K3) “işimi odaklanmakta zorlanmıştım.”(6) “iş yerime olan bağlığım azaldı...”(K10).



### 3. Önlemler temasının elde edildiği katılımcı görüşleri;

Katılımcı 2, 3, 5, 10 mobbingin yaşanmaması için eşitlik sağlamak, geliştirici eğitimler yapmak, eğitim vermek, iletişim sağlamak, yaptırım uygulamak gibi önlemlerin alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

*“Yetkili yönetici, iş veren, antrenör, çalışan herkese iş ve kurallar çerçevesinde gerekli tüm mevzuatın şeffaf şekilde aktarılması. Hem antrenöre hem de sporculara gerekli eğitimlerin verilmesi.”(K2) “İnsanların düşüncelerini açıklayabileceği demokratik bir ortam yaratmak.... “(K3) “Burada üstlerin konuya bakış açısı çok önemli çalışanlardan gelen bildirimlerin dikkate alınmasının yararlı olacağını düşünüyorum.”(K5) Belki 2 hafta da bir özellikle çalışanlarla toplantılar yapıp hem onların özel istek ve ricalarını dinlemek hem de yöneticinin isteklerini dile getirmesi iş ile ilgili her türlü konunun özel olarak masaya koyulup tartışılması bazı şeylerin gün yüzüne çıkmasını sağlayarak oluşabilecek tüm çatışmaların büyümeden çözülmesi bir yöntem olabilir. Mobbing yapan kişilere uygulanacak cezalar olmalı yasal dayanağı güçlü ve caydırıcı olmalı diye düşünüyorum.”(K10).*

Katılımcı 1, 3, 5, 6, 8, 9 kodlamalar sonucunda mobbinge uğradıklarında bu durumu kurumdan kişilerle veya yönetimle paylaşabildiklerini ifade etmişlerdir. *“Tabi ki yaşadığım anda bildirdim ve yönetim gerekli tedbirleri aldı....”(K9) “Kesinlikle paylaşıyorum ve kurumda çalışan birçok arkadaşımın görüşü de bu şekilde.”(K3) “hemen gidip bildiriyorum” (K6).*

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Mobbing geçmişten günümüze kadar varolmuş, bireyi hem fiziksel hem de psikolojik anlamda yıpratmış bir olgudur. Bu yıpranmalar sonucunda hem iş hem de özel hayat olumsuz yönde etkilenmektedir. Hayatı her anlamda etkileyen mobbingin neden ortaya çıktığını bilmek bu noktada çok önemlidir. Sporcuların da mobbingten etkilenmelerini ve bu konudaki görüşlerinin bilinmesi spor ortamının sağlığı açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmada mobbinge maruz kalan katılımcı görüşleri doğrultusunda spor ortamında gerçekleşen mobbing davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan analizler sonucu ortaya çıkan temalardan bir tanesi mobbing kaynakları olmuştur. Mobbinge maruz kalan sporcuları, bu davranışların; hırs, rekabet, kıskançlık, özgüven eksikliği, empati eksikliği, stres ve çatışmalar gibi hem örgütten hem de kişiden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Katılımcılar sporun yarattığı kazanma hırsının mobbing ile sonuçlandığını ifade etmişlerdir. Örgüt içerisinde daha çok anlaşmazlığın, yoğun temponun, kuralsız iş ortamının, yöneticinin mobbinge sebep olduğu tespit edilmiştir. Hacıcaferoğlu (2010) yapmış olduğu “Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları” adlı çalışmada; personellerin yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ve yıldırma uygulayanların genellikle üst düzeyde yönetici oldukları ifade edilmiştir. Karabacak ve Hacıcaferoğlu (2020) yaptıkları “Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi” adlı

çalışmalarında; antrenörlere çalıştıkları ortamlarda yıldırma davranışı/davranışları uygulayanların genellikle yönetici ve/veya meslektaşları oldukları sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki genel olarak mobbing davranışları örgüt, sosyal grup ve birey kaynaklıdır (Çobanoğlu, 2005; Davenport ve ark., 2003; İyem, 2007; Kaya ve Onağ, 2020; Öntürk, 2018; Zapf, 1999). Mobbinge maruz kalan katılımcılardan elde edilen bu bulgular, mobbing saldırısının nihai amacının aslında uzaklaştırma olduğunu düşündürmektedir.

Çalışmada mobbingin etkileri temasında, mobbingin katılımcıların üzerinde baskı oluşması kuruma karşı bakış açısı, çalışıp çalışmama kararları, aidiyetlerini ve psikolojik etkileri alt temalarına ulaşılmıştır. Mobbinge maruz kalan sporcuların spor yaptıkları örgüte bağlılıklarının azalması örgüt değiştirmeyi düşündürecek kadar ilerleyebilmektedir. Örgüt bağlılığının azalması sonucu iş tatminlerinde de düşüş gerçekleşmesi olasıdır. Yapılan bir çalışmada, basketbol takımındaki herhangi bir sporcunun mobbinge maruz kalması ve yüksek oranda tükenmişlik yaşaması, takımın iyi bir oyuncusunu kaybetmesi, takımlarında dışlanma ya da küçümsenme gibi işe yönelik kötü davranışlarla karşı karşıya kalan sporcuların mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı bildirilmiştir (Karık ve Yıldız, 2015). Bu gibi durumlar oyuncuların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmesi muhtemeldir gözükmektedir.

Mobbingin katılımcı da maddi sonuçtan çok manevi sonuç bırakmasına ilişkin olarak, kısa bir süre isteksiz antrenman yapma, özgüven eksikliği, depresyon, hastalık, tükenmişlik, psikolojik yorulma gibi durumların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum alan yazında farklı örneklem gruplarında yapılan araştırmalarla da örtüşen bulgular olarak karşımıza çıkmaktadır. Davenport ve ark., (2003) çalışmalarında mobbingin maddi ve manevi etkiler olarak ikiye ayırmışlardır. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi ile ilgili yapılan bir araştırmada; mobbing davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin negatif yönde etkilendiği ve kendilerini gösterme, iş yaşamı dengeleri, sosyal ilişkileri, yönetsel ödül ve yararlanmaları ve mesleki psikolojik sağlıklarının olumsuz yönde etkilendiğinin sonucuna varılmıştır (Öntürk, 2019). Kaya ve Onağ (2020) takım sporcuları üzerinde yaptıkları bir diğer çalışmada, mobbingin manevi sonuçları ile ilgili; ‘psikoloji bozukluğu’, ‘üzülmek’, ‘özgüven eksikliği’, ‘sporu bırakmak’, ‘performans düşüklüğü’, ‘ilişki bağları’ kavramlara ulaşmışlar ve manevi sonuçların, maddi sonuçlara göre kişiyi daha çok etkilediği ve iz bıraktığı ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalar, mobbing davranışlarına maruz kalmanın tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde arttırdığı yönünde sonuçlar aktarmaktadırlar (Alkan, 2011; Karakale, 2011; Yalçındağ, 2014; Yıldız, 2015; Yıldız ve ark., 2018).

Mobbing davranışlarının önlenmesine ilişkin çıkan alt temalara bakıldığında, sporcuların mobbingin yaşanmaması için eşitlik sağlamak, geliştirici eğitimler yapmak, eğitim vermek, iletişim sağlamak, yaptırım uygulamak gibi önlemlerin alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Spor gibi eşitliğin, fairplayin ve saygının ön planda olduğu bir ortamda dahi bu tip davranışların sergilenmesi sporun doğasıyla ters düşmektedir. Ancak yine bu tarz davranışların önüne geçilmesi ve engellenmesi için eğitim en önemli unsur olarak önem arz etmektedir. Bununla birlikte mobbing davranışlarını yapan kişilere yaptırım uygulanması da önleyici bir adım olarak görülmektedir. Mobbing karşı yaptırımların artması, hukuki düzenlemeler mobbing davranışlarını azaltacaktır, mobbinge maruz kalan kişiler bilinçli ve özgüven sahibi

olursa süreç daha iyi yönetilebilir (Kaya ve Onağ, 2020). Mobbingin gerçekleşmesi durumunda, var olan problemin çözümü için ılımlı, tarafsız, dengeleyici bir liderlik sergileyen yönetici, antrenör ve oyuncuların sorumluluk alarak yaşanan olumsuz durumların azalması sağlanabilir (Kırel, 2007; Reyhan ve Özgen, 2020; Yıldız, 2015; Yiğit, 2018).

Sonuç olarak mobbingin hemen her ortamda gerçekleştiği gibi spor ortamında da gerçekleştiğini farklı örneklem gruplarında yapılan çalışmalarla görmekteyiz. Çalışma sonuçları göstermektedir ki ister bireysel spor olsun isterse takım sporu, sporcuların maruz kaldıkları davranışlar ve etkileri benzer seyretmektedir. Hırs, rekabet, kıskançlık, özgüven eksikliği, Stres gibi nedenlerden kaynaklanan mobbingin tehdit, alay etme, küçümseme, görmezden gelme, ırkçılık, küfür, şiddet, sosyal ortamdan dışlama gibi, şeklinde davranışa dönüştüğün söylenebilir. Sporda mobbing davranışlarının etkisine dair de yine psikolojik ve örgütsel etkiler göze çarpan bir diğer unsur olmuştur. Tüm ortamlarda olduğu gibi spor ortamında da mobbing davranışlarının önlenmesine dair olarak, eğitimin ve hukuksal yaptırımların, bilinçlenmenin etkili olacağı söylenebilir.

**Çıkar Çatışması:** Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırma Dizaynı-NKG; Veri toplama ve analizi – İA, NKG, SÇ; Makalenin hazırlanması, İA, NKG, SÇ, YÖ tarafından gerçekleştirilmiştir.

#### **Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler**

**Kurul Adı:** Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu

**Tarih:** 02.08.2022

**Sayı/Karar No:** E-26428519-044-54215

## KAYNAKLAR

- Ay, S. (2005). Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel sağlık. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(5), 32-48.
- Albar, B. Ö., ve Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design*. California: Sage Publications.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing-işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Psikoloji Dizisi.
- Davenport, N., Schwartz, R., & Elliott, G. (2003). *Mobbing iş yerinde duygusal taciz*. (Çev. ÖnerToy O). İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş.
- Davenport, N., Schwartzve, R., & Elliott.G. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the american workplace*. Ames: Civil Society Publishing.
- DeSensi, J.T., & Rosenberg, D. (1996). *Ethics in sport management*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, Inc
- Efek, E. (2019). Mobbingin olası etkileri. İçinde A. Çağlayan ve Y. Öntürk (Eds.). *Spor ortamında mobbing (farklı bakış açıları ile)* (139-147). Ankara: Gece Kitaplığı Yayınevi.
- Göymen, Y. (2020). *İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları*. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Hacıcaferoğlu, S. (2014). Indoor sports incurred by referee mobbing behavior evaluation. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(4),626 – 631.
- Işık, E. (2018). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- İyem, C. (2007). Futbolda mobbing: Sakaryaspor A.Ş. örneği. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı içinde* (ss. 919-938). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Karabacak, B., ve Hacıcaferoğlu, S. (2020). Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(58), 2443-2450.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Karık, T., ve Yıldız, S.M. (2015). Mobbing davranışlarının kadın basketbolcuların tükenmişliği üzerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 12(2), 430-442.
- Kaya, E., ve Onağ, Z. (2020). Takım sporcularının mobbing ile ilgili görüşleri: Nitel bir araştırma. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 127-148.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Öntürk, Y. (2018). *Spor ortamında mobbing*. Turkish Studies, Ankara; Gece Kitaplığı Yayınevi.

- Öntürk, Y. (2019). Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences*, 14(6), 3321-3340.
- Öztürk, H., Dereli Eke, E., İpek, N., Müdüroğlu, A., ve Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Reyhan, S., ve Özgen, C. (2020). Takım sporcularının mobbing algılama düzeylerinin farklı değişkenler bağlamında incelenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 217-228.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Yalçındağ, S. (2014). *Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S.M. (2015). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 6-20.
- Yıldız, B. S., Kepoğlu, A., ve Yıldız, S.M. (2018). Mobbing davranışlarının amatör futbolcuların tükenmişliğine etkisi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), 231-246.
- Yiğit, B. (2018). Türkiye’de mobbing üzerine yazılmış doktora tezlerinin içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 4(2), 26-31.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work grouprelated and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

