

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

**FUTBOL HAKEMLERİNİN ÖZYETERLİLİK ALGILARI VE
STRES FAKTÖRLERİNİN İŞ PERFORMANSLARINA
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**



Erdem DEMİRTAŞ

**Danışman
Doç. Dr. Kadir YILDIZ**

MANİSA, 2021

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

**FUTBOL HAKEMLERİNİN ÖZYETERLİLİK ALGILARI VE
STRES FAKTÖRLERİNİN İŞ PERFORMANSLARINA
ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Erdem DEMİRTAŞ

**Danışman
Doç. Dr. Kadir YILDIZ**

MANİSA, 2021

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI



YÖK TEZ VERİ GİRİŞ FORMU



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak sunduğum “Futbol Hakemlerinin Özyeterlilik Algıları ve Stres Faktörlerinin İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

16/04/2021

Erdem DEMİRTAŞ

ÖZET

Futbol Hakemlerinin Özyeterlilik Algıları ve Stres Faktörlerinin İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi

Araştırmanın amacı, futbol hakemlerinin özyeterlilik algıları ve stres faktörlerinin iş performansı üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesidir.

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, İzmir ilinde aktif olarak görev alan ve amaçlı örneklem yoluyla belirlenen; $24,41 \pm 4,36$ yaş ortalamasına sahip olan, 17 kadın 238 erkek olmak üzere, toplam 255 aktif futbol hakeminden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Karaçam ve Pular (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği çalışması yapılmış olan Hakem Öz Yeterlilik Ölçeği ile Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilen Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği ve Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde normal dağılım gösteren değerler için Independent T testi, Pearson korelasyon analizi; normal dağılım göstermeyen veriler için ise Kruskal Wallis H testi tercih edilmiştir. Ayrıca Regresyon testi uygulanmıştır.

Elde edilen bulgular sonucunda hakem öz yeterlilik ölçeği alt boyutları fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim değişkenlerinin; birlikte bağımlı değişken olan hakem iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler değişkenlerinin; birlikte bağımlı değişken olan futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutlarının hakem iş performansını anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür.

Bu sonuçlar, futbol hakemlerinin özyeterliliklerinin yüksek olmasının iş performanslarını olumlu etkileyebileceğini, hakem stres faktörlerinin azaltılması halinde ise yine iş performansının yükselebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hakem kararları, hakem, öz yeterlilik algısı, futbol, stres, stres faktörleri, performans, iş performansı.

ABSTRACT

The Examination of The Effect of Self-Efficacy Perceptions and Stressors of Football Referees on Their Job Performance

The aim of the current study is to examine if self-efficacy perceptions and stressors of football referees have an effect on their job performance.

In the current study, descriptive and correlational survey model of quantitative method was used. The study group of the study consists of 255 active football referees, 17 females and 238 males, whose mean age is $24,41 \pm 4,36$. As data collection tool, demographic information form developed by the researcher, "Referee Self-Efficacy Scale" adapted into Turkish with reliability and validity study by Karaçam & Pular (2017), and "Stress Resources of Football Referees Scale" and "Referee Job Performance Scale" developed by Koca and Yıldız (2018) were used. In the data analysis, Independent T test and Pearson correlation analysis were used for the values displaying normal distribution whereas Kruskal Wallis H test was preferred for the ones that do not display normal distribution.

As a result of the obtained findings, it is determined that the physical efficacy, game knowledge, decision-making, pressure and communication subscales of referee self-efficacy scale have a positive and medium level significant correlation with the co-dependent variable which is referee job performance. The external factors, social factors and individual factors subscales of referee stressors scale have a positive and medium level significant correlation with co-dependent variable which is referee job performance. It is seen that external factors, social factors and individual factors subscales affect referee job performance significantly.

These results show that if the self-efficacy of football referees is high, their job performance is positively affected; and in case the referee stressors are decreased, their job performances can increase.

Key words: Referee decisions, referee, self-efficacy belief, football, stress, stress factors, performance, job performance

TEŞEKKÜR

Tez alıőmamın belirlenmesinden bitimine kadar olan her aşamada desteğini hibir zaman esirgemeyen, bilgi ve deneyimleri ile rehberlik eden danıőmanım Sayın Doç. Dr. Kadir YILDIZ'a,

Değerli tez jürilerim Prof. Dr. Süleyman Murat YILDIZ ve Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ONAĞ'a,

Hakemler ile çalışma yapma konusunda izinlerine baővurup çalıőmama destek olan İzmir İl Hakem Kurulu Baőkanı ve üyelerine,

Çalıőmama katılıp yardımcı olan İzmir ilinde görev yapan değerli hakem hocalarıma ve arkadaşlarıma,

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve hep yanımda olan aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Erdem DEMİRTAŞ

Manisa, 2021

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI.....	III
YÖK TEZ VERİ GİRİŞ FORMU	İV
YEMİN METNİ.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	Vii
TEŞEKKÜR.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.5. Sayıtlar	6
1.6. Tanımlar.....	6
İKİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER VE LİTERATÜR.....	8
2.1. Stres	8
2.1.1. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler	8
2.1.1.1. Alarm Aşaması	8
2.1.1.2. Direnme Aşaması	9
2.1.1.3. Tükenme Aşaması	9
2.1.2. Olumlu ve Olumsuz Stres	9
2.1.3. Akut Stres ve Kronik Stres.....	10

2.1.4. Stres Kaynakları	10
2.1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları	10
2.1.4.2. Çevresel Stres Kaynakları	11
2.1.4.3. Örgütsel Stres Kaynakları	11
2.1.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	12
2.1.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları	12
2.1.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	13
2.1.6. Stresin Performansa Etkileri.....	13
2.2. Özyeterlilik.....	14
2.2.1. Özyeterlilik İnancını Belirleyen Bilgi Kaynakları	14
2.1.1.1. Temel Yaşantılar	15
2.1.1.2. Dolaylı Deneyimler	15
2.1.1.3. Sözel İkna	15
2.1.1.4. Fiziksel ve Psikolojik Durumlar.....	16
2.2.2. Özyeterlilik Algısını Harekete Geçiren Süreçler	16
2.2.2.1. Bilişsel Süreç.....	16
2.2.2.2. Güdüleme Süreci	17
2.2.2.3. Duyuşsal Süreç	17
2.2.2.4. Seçim Süreci.....	18
2.2.3. Özyeterliliğin Önemi.....	18
2.2.4. Özyeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri	19
2.3. İş Performansı	19
2.3.1. Performans Kavramı	20
2.3.2. İş Performansının Alt Boyutları	20
2.3.2.1 Görev Performansı	20
2.3.2.2 Bağlamsal Performans.....	20
2.3.3. Performansı Etkileyen Faktörler	21
2.3.3.1. Bireysel Faktörler	21
2.3.3.2. Çevresel Faktörler	21
2.3.3.3. Örgütsel Faktörler	21
2.3.4. Performans Değerlendirme	22
2.4. Futbol.....	22
2.4.1. Futbolda Tarihsel Gelişim	23
2.4.2. Futbolun Önemi.....	24
2.5. Futbol Hakemi.....	25
2.5.1. Futbol Hakemliğinin Tarihsel Gelişimi.....	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM	27
3.1. Araştırma Deseni.....	27
3.2. Çalışma Grubu	27
3.3. Veri Toplama Araçları.....	27

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	28
3.3.2. Hakem Öz Yeterlik Ölçeği	28
3.3.3. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği	28
3.3.4. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği	29
3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları	29
3.4. Verilerin Toplanması	29
3.5. Araştırma Etiği	29
3.6. Verilerin Analizi	30
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR	31
BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA VE SONUÇ	42
5.1. Hipotez 1a: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	42
5.2. Hipotez 1b: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	42
5.3. Hipotez 1c: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	43
5.4. Hipotez 2a: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	44
5.5. Hipotez 2b: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	44
5.6. Hipotez 2c: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	45
5.7. Hipotez 3a: Klasman Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	46
5.8. Hipotez 3b: Klasman Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	47
5.9. Hipotez 3c: Klasman Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	47
5.10. Hipotez 4a: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır. 48	
5.11. Hipotez 4b: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.	49

5.12. Hipotez 4c: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.	50
5.13. Hipotez 5: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.	51
5.14. Hipotez 6: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.	52
5.15. Hipotez 7: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.	53
5.16. Hipotez 8: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır.	54
5.17. Hipotez 9: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır.	55
ALTINCI BÖLÜM ÖNERİLER	59
6.1. Alana İlişkin Öneriler	59
6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler	59
YEDİNCİ BÖLÜM KAYNAKÇA	60
EKLER	75
ÖZGEÇMİŞ	83

KISALTMALAR LİSTESİ

FIFA	Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği
IFAB	Uluslararası Futbol Birliği Kurulu
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
TFFHGD	Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	29
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	31
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	32
Tablo 4: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları	33
Tablo 5: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları.....	33
Tablo 6: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalamasının T-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 7: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 8: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları.....	35
Tablo 9: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması T-Testi Sonuçları	35
Tablo 10: Klasman Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları	36
Tablo 11: Klasman Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları	37
Tablo 12: Klasman Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalamasının Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	38
Tablo 13: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Özyeterlilik, Hakem Stres Faktörleri ve Hakem İş Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları	38
Tablo 14: Hakem Özyeterlilik, Hakem Stres Faktörleri ve Hakem İş Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları.....	39
Tablo 15: Hakem Özyeterlilik Alt Boyutlarının Hakem İş Performansına Yordayıcı Etkisi .	40
Tablo 16: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Yordayıcı Etkisi.....	41
Tablo 17: Alt Problemlere İlişkin Kabul veya Ret Durumları	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Stres ve Performans İlişkisi	13
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	27



EKLER LİSTESİ

EK-1: Veri Toplama Araçları

EK-2: Ölçek İçin Kullanım İzinleri

EK-3: Etik Kurul Onay Belgesi



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Spor; yenme, başarma gibi isteklerin tatminini amaç edinen, belirli kurallar içerisinde yapılan, bireyleri sosyalleştiren bütünleştiren, fiziki, zihni ve ruhsal etkinliklerin bütünüdür (Özmaden, Yıldız, Ekici ve Dohman, 2016). Futbol ise spor branşları arasında dünyada en fazla takipçisi olan ve en popüler spor dalı olarak bilinmektedir. Futbola duyulan ilgi neticesinde bu spor branşı büyük bir pazar durumuna gelmiştir. Futbol pazarındaki gelişmeler kulüplerin başarı ve başarısızlıklarını önemli derecede etkileyebilmektedir. Bu noktada futbol müsabakalarını yöneten hakemleri performansları da önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Orta (2000), futbol maçının heyecan verici, Fair-Play ilkeleri içerisinde bol gollü geçmesinde veya sorunlu bir atmosferde oynanmasında hakemin önemli bir role sahip olduğunu ifade etmiştir. Hakemler futbol oyununun temel unsurlarından biridir ve dolayısıyla futbol oyun kurallarının uygulanmasında önemli bir sorumluluğa sahiptir (Gaoua, De Oliveira ve Hunter, 2017).

Futbolda müsabaka yönetimi sadece futbolcu, yönetici ve izleyicileri etkileyen bir durum olmaktan ziyade, ekonomi olarak devasa düzeyde etki yaratan bir sektör halindedir. Milyonlarca insanın izlediği bu spor olayının yönetimi, eğitim almış futbol hakemleri tarafından gerçekleştirilmektedir (Sunay, 1992). Futboldan elde edilen gelirlerin artması, hakem performansı üzerindeki beklentilerin de aynı düzeyde artmasına neden olduğu söylenebilir. Hakemlerden beklentilerin artması ile futbolun saha içresindeki paydaşlarından olan hakemlerin göstermiş oldukları performansı hangi faktörlerin etkilediğine yönelik olarak yapılan araştırmaların sayısında artış gözlemlendiği ifade edilebilir. Yakın zamanda yapılan incelemede, futbol hakemlerinin performansına değinen yayınların %95,88'inin 2001'den sonra yayımlandığı görülmüştür (Aragão e Pina, Passos, Carvalho ve Travis Maynard, 2019).

Futbol hakemlerinin müsabaka boyunca başarılı bir performans göstermesi için müsabakanın kendisinden beklediği fiziksel şartları yerine getirmesi gerekir. Müsabakası süresince fiziksel performans sergileyip aynı zamanda psikolojik bir ağırlığın altında olan hakemler, müsabaka esnasında birçok zaman hızlı karar vermek durumunda kalabilmektedir. Son zamanlarda futbolda temponun önemli bir şekilde artması sebebiyle, futbol hakemlerinden beklenen fiziksel talepler de aynı şekilde artış

göstermektedir. Hakemlerin saha içerisinde oluşan tempoya uyum sağlaması beklenmektedir. Hakemin saha içerisinde verdiği kararlar birçok etken ile ilişkilidir. Hakemin karar verme durumuna, içinde yer aldığı psikolojik durumun ve kondisyonunun etkide bulunması muhtemeldir. Özellikle çok takipçisi olan spor branşlarında müsabaka yöneten hakemler müsabakadan önce, müsabaka sırasında ve bitiminden sonra taraftar, sporcu ve kulüp baskısına maruz kalabilmektedir. Bundan dolayı hakemlerin gerçekleştirdikleri iş oldukça zor ve yıpratıcı bir durum haline gelebilmektedir. Diğer yandan bireylerin yaşamları boyunca maruz kaldıkları olumsuz durumlar ve buldukları ortama uyum sağlama çabaları duygusal stresin oluşmasına neden olabilmekte, dolayısıyla hakemler bu duygusal stres durumundan etkilenebilmektedir (Sivrikaya, 2018).

Futbol hakemliği günümüzde belli bir klasmandan itibaren iyi olarak değerlendirilebilecek gelirlerin kazanılabileceği bir iş haline gelmiştir. Hakemlikten elde edilen gelirlerin artması ve bir iş durumuna gelmesinin, hakemliğe olan talebin artmasına fayda sağladığı söylenebilir. Ancak futbol hakemliği yapacak kişilerin, hakemlik için uygun özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu konuda özyeterlilik algısı önemli bir yer almaktadır. Özyeterlilik inancı Bandura (1986) tarafından “İnsanların belli bir performansa ulaşabilmelerini sağlayacak eylemleri örgütleme ve sergileme becerileri ile ilgili yargıları” olarak ifade edilmiştir. Özyeterlilik algısı bireylerin aktivitelerini ve seçimlerini belirleme etkisine sahiptir. Birey zor bir durum ile yüz yüze kaldığında bu durum ile baş edemeyeceğini düşünüp kaçma girişiminde bulunur. Bireyin karşılaştığı zorlukla mücadele etme durumu özyeterlilik algısıyla ilgilidir. Bireyin özyeterlilik düzeyi yükseldikçe zorluklarla o kadar kolay baş edilebilir. Aynı zamanda, bu durum bireyin zorluklarla mücadele etmesini ve başarı beklentisini de etkilemektedir (Aksoy, 2009).

Futbol hakemleri müsabakayı yönetirken, fiziksel durum, müsabakanın önemi, taraftar baskısı, iklim koşulları, güvenlik tedbirleri gibi iş performanslarına etki edebilecek unsurlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. İş performansı kısaca “bir iş yapma eylemi” olarak tanımlanmakla birlikte (Jacobs, Hellman, Wuest ve Markowitz, 2013); Pugh’a (1991) göre “önceden belirlenmiş olan kriterlere uygun bir biçimde, görev ve sorumlulukların yerine getirilip, amaçlara ulaşılabilmesini sağlamak için ortaya konulan ürünler” olarak ifade edilmektedir.

Futbol ekonomisi içinde bulunan paydaşlar düşünüldüğünde, hakemlerin yaşadıkları stres durumu, özgüven seviyeleri ve karar verme yetenekleri de önemli hale gelmektedir (Baştuğ ve diğ., 2016). Stres, özyeterlilik ve performans gibi unsurlar futbolun seyir zevkini, takımların ekonomilerini ve içinde buldukları sosyal durumlarını etkilemesi nedeniyle bu konuların araştırılması önemli görülmektedir (Koca ve Yıldız, 2018).

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki temel amaç; futbol hakemlerinin özyeterlilik algıları ve stres faktörlerinin iş performansı üzerine olan etkisinin incelenmesidir. Ayrıca araştırmadan elde edilecek verilerin alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde spor sektörü, tüm unsurlarıyla toplumsal bir etkileşim ortamı olarak karşımıza çıkmaktadır. Futbol branşı ise spor sektöründe oluşan etkileşim ortamının en önemli unsurlarından birisi olarak görülmektedir. Futbolun popülerliğini koruması ve geliştirmesi temel aktörlerinin performanslarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Futbolun ana aktörlerinden olan futbol hakemlerinin sağlıklı koşullarda performans sergilemesi gerekmektedir. Hakemin müsabakada gösterecek olduğu performansın, sonraki haftalarda alacak olduğu görevlere ve hakemlikteki geleceğine etkide bulunması muhtemeldir. Hakemlerin saha içinde göstermiş oldukları performans sadece fiziki performansları ile bağlantılı olmadığı düşünülmektedir. Fiziki performansın yanında, müsabakayı yönetecek yeterliliğe sahip olması ve o anki stres durumu da müsabaka performansında etkili olabilmektedir. Sonuç olarak, futbol hakemlerinin öz yeterliliklerinin ve stres faktörlerinin hakemlerin performanslarına olan etkilerinin tespiti önem arz etmektedir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Futbol hakemlerinin özyeterlilik algılarının ve stres faktörlerinin hakemlerin iş performanslarına etkisi var mıdır?

Alt Problemler:

- Futbol oynama değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Futbol oynama değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Futbol oynama değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Klasman değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Klasman değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Klasman değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
- Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
- Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki var mıdır?
- Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları ile hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
- Hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki var mıdır?

- Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki var mıdır?
- Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamalarının hakem iş performansına etkisi var mıdır?
- Hakem stres faktörleri alt boyut ortalamalarının hakem iş performansına etkisi var mıdır?

Alt Problemlere İlişkin Hipotezler:

- **Hipotez 1a:** Futbol oynama değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 1b:** Futbol oynama değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 1c:** Futbol oynama değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 2a:** Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 2b:** Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 2c:** Hakemlik dışında gelire sahip olma değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 3a:** Klasman değişkenine göre hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 3b:** Klasman değişkenine göre hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 3c:** Klasman değişkenine göre hakem iş performansı ortalaması arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- **Hipotez 4a:** Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları arasında ilişki vardır.
- **Hipotez 4b:** Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında ilişki vardır.

- **Hipotez 4c:** Bazı demografik değişkenler (yaş, gelir durumu, hakemlik gelir durumu ve hakemlik süresi) ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki vardır.
- **Hipotez 5:** Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları ile hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları arasında ilişki vardır.
- **Hipotez 6:** Hakem stres faktörleri alt boyut ortalamaları ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki vardır.
- **Hipotez 7:** Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamaları ile hakem iş performansı ortalaması arasında ilişki vardır.
- **Hipotez 8:** Hakem özyeterlilik alt boyut ortalamalarının hakem iş performansına etkisi vardır.
- **Hipotez 9:** Hakem stres faktörleri alt boyut ortalamalarının hakem iş performansına etkisi vardır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2019-2020 sezonunda Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği (TFFHGD) İzmir Şubesi'nde yer alan futbol hakemleri ile sınırlandırılmıştır.

1.5. Sayıtlar

Araştırma sürecinde toplanan tüm verilerin gerçeği yansıttığı düşünölmektedir. Katılımcılar ölçme araçlarını yanıtlarken görüşlerini içten ve samimi bir şekilde ifade etmişlerdir. Çalışmada kullanılan ölçme araçları araştırmanın problemine uygun ve cevap arayan bulguları sağlayacak niteliktedir.

1.6.Tanımlar

Stres; kişinin iyilik halinin tehlikeye girmesine neden olan, kapasitesini azaltıcı ve zorlayıcı olarak değerlendirilen birey ve çevresi arasında oluşan etkileşimdir (Akbağ, 2000).

Özyeterlilik, bireyin gelecekte yüz yüze kalabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne düzeyde başarılı olabileceğine dair kendisi hakkındaki yargısı ve inancıdır (Senemoğlu, 2020: 234).

İş performansı; çalışanın belirli bir zaman içerisinde kendisine verilmiş olan görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır (Özgen ve diğ., 2002: 209).

Hakem; her spor dalında müsabakanın merkezinde yer alan ve müsabakanın dengede ve adil biçimde icra edilmesinde önemli role sahip olan kişilerdir (Yazıcı, 2020: 147-148).



İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER VE LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilişkili literatür bilgisi hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Stres

Çakır Yıldız ve Güneş (2017: 48) yapmış oldukları çalışmada stres kavramını, bireyde tepki oluşturan uyarıcılar olan stresörlere karşı verilen tepki olarak tanımlamada bulunmuştur. Stresin oluşması sebepsiz yere veya kendiliğinden ortaya çıkan bir süreç değildir. Stresin ortaya çıkması için bireyin yer aldığı ortam ve çevresinde oluşan durumların bireyi etkilemesi gerekir. Stres bireyin kendisinden veya çevresel faktörlerden kaynaklı hem psikolojik yönden hem de fiziksel olarak oluşabilecek endişe, kaygı, gerginlik vb. etkenler sebebiyle rahatsız eden durumdur (Sayıldı, 2020: 44). Ortamdaki değişimler her bireyi belli bir noktada etkiler. Fakat bazı bireyleri bu değişimler daha fazla veya daha az etkilemektedir (Pehlivan, 1995).

Stres çoğunlukla kötü sonuçları olan olumsuz bir sözcük olarak düşünülür. Bu duruma olumsuz stres (distress) denir. Diğer yandan, stresin iyi durumların oluşmasını sağlayan hoş ve olumlu bir tarafı da vardır. Bu duruma da olumlu stres (eustress) denir (Luthans, 1992: 399). Bireyde oluşan ılımlı ve orta düzeydeki stres, bireylerin karşılaştığı durumlar karşısında hazır ve tetikte kalmalarına yardımcı olmaktadır. İlimli stres ile işlerini sürdüren çalışanların işlerinde daha yüksek performans sergiledikleri sonucuna varılabilmektedir (Steers, 1994: 545). Ancak aşırı stres, çalışanların psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Psikolojik olarak depresyon hali, dikkatte dağınıklık ve tükenmişlik durumu, fizyolojik olarak baş ağrısı, iştah kesilmesi ve uyku problemleri, davranışsal olarak ise çalışma esnasında hata yapılmasına sebep olabilir (Schermerhorn ve diğ., 1988).

2.1.1. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler

Organizmanın strese tepkisi “genel uyum süreci” adı altında tanımlanmıştır. Bu süreç üç aşamada gerçekleşmektedir.

2.1.1.1. Alarm Aşaması

Alarm aşamasında, stresin ilk belirtileri gözlemlenmektedir. Dış stres kaynağı organizma üzerinde çeşitli etkilere neden olmaktadır. Bu dönem kapsamında organizmada stres oluşturabilecek bir uyaran karşısında organizma zaman kaybetmeden savaşa hazırlık durumuna

geçip kendini korumaya alır ve bu sebeple organizmada bazı değişiklikler ortaya çıkar (Reknes ve diğ., 2013). Bu aşamada, fizyolojik ve kimyasal olarak bazı reaksiyonlar gözlemlenir. Nefes alıp vermede, kalp atışında, hormon salgılanmasında ve kan basıncında artışlar ortaya çıkar. Stres kaynağı ortadan kalkmaz ve devam ederse, genel uyum süreci kapsamında bir sonraki aşama olan direnç aşamasına geçilir (Aktaş ve Aktaş, 1992: 155).

2.1.1.2. Direnme Aşaması

Bu aşamada organizma stres oluşturan duruma uyum sağlarsa alarm tepkisine son vererek stresli ortama uyum sağlar (Ajgaonkar, 2006: 21). Başarı gözlendiği takdirde, stresin ortaya çıkmış olan fiziksel işaretleri ortadan kaybolur ve her şey normale dönebilmektedir. Eğer stres kaynağı ortadan kaldırılamaz ve uyum sağlama gerçekleşmezse, fiziksel kaynaklar kullanılamaz hale gelir ve tükenme aşamasına geçilir. Stres ile başa çıkılma durumuna gelindiğinde nabız, solunum, kan basıncı gibi fonksiyonlar normale dönmektedir. Direnç aşamasında uyum gerçekleşmezse stres nedeniyle hastalıklar ortaya çıkabilmektedir. Uyum gerçekleşmezse stres devamlılık gösterir ve son aşama olan tükenme aşamasına geçilir (Özel ve Karabulut, 2018: 51).

2.1.1.3. Tükenme Aşaması

Organizmada stres yaratan durum ciddi ve uzun süreli bir etkiye sahip ise tükenme aşamasına geçilir. Canlılarda uyum yeteneği ve enerjisi farklılık göstermektedir. Uyku ve beraberinde dinlenme ile vücut onarılma durumuna gelmiş olsa da devam eden ve engellenemeyen stres kaynakları karşısında organizmanın dengesi bozulmakta ve uyum enerjisi tükenmektedir. Bu süreçleri tükenme durumu ve bitkinlik izler. Bu dönem hastalıklara çok açık olması nedeniyle organizma üzerinde derin izler yaratabilmektedir (Dalkılıç, 2014: 19). Tükenme aşamasında olan bireyler, her bir kayıp tehdidinden sonra, muhtemel çatışmalar için ihtiyaç duyacağı kaynakların daha fazla tükenmesiyle birlikte, artan bir zarar sarmalına girebilmektedir (Westman ve diğ., 2005: 180).

2.1.2. Olumlu ve Olumsuz Stres

Olumlu strese sahip birey daha fazla motive olur, zaman baskısı ile başa çıkabilir ayrıca daha yaratıcı duruma gelir. Bu faktörler bireyin verecek olduğu önemli kararlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Olumlu stres düzeyini uzun süreler korumayı başarmış bireyler, işlerine, içinde buldukları sosyal ortamlarına ve ailelerine harcayacakları enerjii en verimli düzeyde ayarlayabilmektedirler. Birey stres ile baş edemezse, stres negatif bir hal alır ve birey

içinde bulunduğu durumunu kontrol edemeyen, yardıma gereksinim duyan ve depresif bir his içine girmiş bir birey durumuna gelir (İlgar, 2001). Olumsuz stres, bireyin başarısız olmasına sebep olabilir. Ayrıca, fiziksel ve psikolojik problemler sebebiyle organizasyonların maliyeti yüksek bir duruma gelmektedir (Aydın, 2004).

2.1.3. Akut Stres ve Kronik Stres

Akut stres aniden karşılaşılan bir olay sonucunda meydana gelmektedir. Kronik stres ise belli bir zaman diliminde veya yaşam boyu maruz kalınmış olan travmaların oluşturmuş olduğu yoğun çaresizlik hissi ile kronik bir hal alan bir endişe, korku ve panik halidir. Kesinti olmadan sürekli ağır yük altında yaşama durumunda olmak, kronik strese sebebiyet vermektedir. Stresin boyutlarının ve sayılarının fazla olması durumunda zararlı etkilerin ortaya çıkma ihtimali de fazla olmaktadır (Ciğerci, 2004).

2.1.4. Stres Kaynakları

Stres kaynakları çevresel, bireysel ve örgütsel faktörler olarak tanımlanmaktadır. Stresin ortaya çıkma nedenleri incelendiğinde, bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bu bireysel farklılıkların da farklı sonuçlar verdiği görülmektedir (Robbins, 2003).

2.1.4.1. Bireysel Stres Kaynakları

Alanyazın araştırmaları incelendiğinde stres kaynaklarının bireyin kendisinden kaynaklandığını belirten araştırmalara rastlanılmaktadır. İnsanların stres kaynakları genellikle onların kendi kişilik özelliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve kabiliyetleri olabilir yani stresin kaynağı kişinin kendi karakteri olabilir (Tutar, 2016: 161). Bireysel stres kaynaklarını oluşturan nedenler incelendiğinde ise bireyin ihtiyaçları, kişisel problemler, tecrübeler, ailevi ve maddi sıkıntılar, ölüm gibi etkenler görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 277).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde kişilikler için A ve B tipleri belirlenmiş, bu tip özellikleri için çeşitli özellik tanımlamaları yapılmıştır. A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin; aşırı düzeyde rekabetçi, sabırsız, kendisini işine adanmış olduğu görülmüştür. Bu özelliklere sahip olan bireylerin stres karşısında dirençlerinin az olduğu ve normal olarak nitelendirilebilecek durumlarda dahi stres içerisinde olabildikleri söylenmektedir (Lelord ve Andre, 1996). Zamanını çok iyi yönettiği söylenemeyen ve aceleci tavırlar içinde yer alan A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler kendilerini sürekli olarak bir şeyler yapmak zorundaymış gibi hissederler (Aytaç, 2002). A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin davranış biçimlerine ait

temel özellikleri incelendiğinde hareketli olma, ihtiras, rekabet, saldırganlık, düşmanlık ve tek taraflı düşünme gibi özellikler görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2000).

B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler ise çoğunlukla A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylere göre zıt özelliklere sahiptir. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler ile karşılaştırıldığında daha az stres ile karşı karşıya kalırlar. Özel hayatları ile iş hayatlarını birbirine karıştırmazlar ayrıca gösteriş meraklısı da değildirler (Can ve diğ., 2006). Sıkı çalışmayı başarıya önem vermemelerine rağmen, sabırlı olmaları, olayları geniş açıdan değerlendirip dikkatli düşünceleri nedeniyle, üst düzey yönetim kadrolarına kadar yükslebilmektedirler (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Kendisinden ve çevresinden emin bir tip olma özelliği taşırlar (Durna, 2010). Beklentilerin gerçekleşmesinin ve ortam şartlarının değişmesinin olanaklı olmadığı anlarda sahip olduğu beklentilerini değiştirme esnekliğinde bulunabilirler (Bilgin, 1998).

2.1.4.2. Çevresel Stres Kaynakları

Bireyi bedensel olarak etkileyen dış faktörler çevresel stresi oluşturmaktadır. Dış faktörler bireyin yer aldığı ortamın aşırı sıcak ya da çok soğuk olması, aydınlatma düzeyinin yetersiz olması ve sesin yüksek düzeyde olması olarak tanımlanabilmektedir. Stres yaratan bu durumlar, bireyin vücut homeostatik dengesini bozar ve endişelenmeye neden olmasını sağlar (Ephesin, 2000). Ayrıca bireylerin maruz kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimler, ekonomik şartlar, siyasi gelişmeler ile çevresel ve ulaşım sorunları birer stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003).

2.1.4.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt içerisinde görevleri yerine getiren çalışanlar, bireysel stres kaynaklarının dışında, örgüt içerisinde meydana gelen örgütsel stres kaynakları ile de karşılaşmaktadır. Örgütsel stres, yetenekleri veya bilgileri dışında olan bazı talepler veya özel görevlerle yüzleşmek zorunda kaldıklarında insanların vermiş olduğu tepkidir (Mirella ve Adriana, 2011: 333). Gürbüz (1998) ise örgütsel stresi, “bireylerin normal işlevlerinden farklılaşmaya zorlayan değişimler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel stresin, çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı, işin yerine getirilmesi, maaş ve çalışma koşullarına yönelik beklentilerin yerine getirilmesi, iş arkadaşları arasındaki ilişkiler, işyerinin geleceği, işin güvencesi, sosyal güvence gibi bir takım konu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2009:100).

Bireyin iş çevresi ile etkileşimi esnasında ortaya çıkan örgütsel stres kaynakları, çalışanların davranışlarını etkilemektedir (Göksel ve Tomruk, 2016: 320). Günümüzde zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmek durumunda kalan çalışanlar, sorumlu oldukları işin amaç ve gerekliliklerini yerine getirmek için çaba sarf etmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine verilmiş olan görevleri gerçekleştirmek için iş arkadaşları, yöneticileri, işin kendisi, maddi ve aile gibi bir takım stres kaynağı ile karşı karşıya kalmaktadır. Kurum ya da organizasyon içerisinde ortaya çıkan bu durum örgütsel stres kaynaklarının ortaya çıkmasına sebep olmakla birlikte bilim insanlarını ve araştırmacıları bu konu üzerinde çalışma yapmaya, yeni özgün fikirler ve düşünceler üretme yöneltmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 285).

2.1.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Stresin neden olduğu sonuçları, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki bölüm içerisinde incelemek mümkündür.

2.1.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres, bireyi fizyolojik, ruhsal ve davranışsal açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzluklar kişinin iş hayatına da etkilemektedir. Birey stres yaşadığı esnada fizyolojik, psikolojik, davranışsal sonuçların bir bölümü ya da tamamıyla karşılaşabilmektedir. Her bireyin stres karşısında tolere edebileceği bir düzey bulunmaktadır. Stres karşısında daha dayanıklı olmak, bireylerin kişilik yapılarının yanı sıra beslenme alışkanlıkları, stres karşısında baş etme becerileri, sosyal destek imkanları ve stres kaynağı karşısında sahip oldukları tecrübe ile yakından ilgilidir (Soysal, 2009).

Stres kısa veya uzun dönem içerisinde organizmayı tehdit ederek birtakım zararlar verebilmektedir. Strese karşısında verilen tepkiler belli bir zaman dilimi içerisinde çeşitli problemlerin gelişmesine neden olmaktadır. Bu problemler bedensel olarak baş ağrısı, tansiyon ve kalp rahatsızlıklarına neden olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklara da neden olabilirler. Bireyler kişisel özelliklerine göre stres karşısında bazı duygusal tepkiler geliştirebilir. Bu tepkiler geri çekilme, kabullenme, reddetme, depresyon, korku ve endişe içine girme olabilmektedir. Ayrıca dikkatte azalma, odaklanma güçlüğü, konular arasında bağlantı kurmada zorlanma, unutkanlık, zihinsel düzeyde oluşan sorunlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1989: 29).

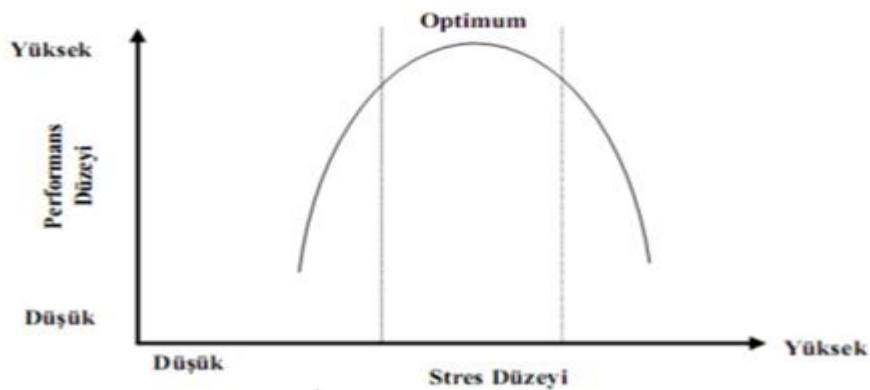
2.1.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Örgüt içerisinde oldukça önemli etkileri olabilen stresin örgütsel etkilerinin işe devamsızlık, performans düşüklüğü, yabancılaşma, işgücü devri ve iş kazaları olduğu ifade edilmiştir (Tood ve Brosan, 2006: 50-55). Rosen ve Berger (1998) stresin örgütler üzerinde olumsuz etkilerine değinirken benzer şekilde örgüte bağlılığın azalması, verimliliğin azalması, kararların etkinliğinin zayıflaması, kariyer durgunluğu, iş ilişkilerinde gerginlik, işten tatminsizlik, örgütsel iletişimin zayıflaması, müşteri şikayetlerinde artış ve örgütün imajının zayıflaması durumlarını ifade etmiştir. Dolayısıyla futbol hakemlerinde stres kaynaklarının yüksek olması halinde bireylerin performanslarında düşüklük ve sahaya gerçek anlamda performanslarının yansıtamama gibi durumlara neden olacağı söylenebilir.

2.1.6. Stresin Performansa Etkileri

Stresin genellikle insan yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsedilir. Stres her durum için olumsuz bir olgu olarak görülmemeli; kriz durumları yaşanırken bireylerin güçlerinin açığa çıkmasını sağlayan bir faktör olarak görülüp, olumlu bir biçimde algılanabilmelidir (Rosenthal-Pijnenburg, 1991: 106).

Stresin, yapıcı ve yıkıcı stres olmak üzere performans üzerinde iki tür etkisi bulunmaktadır (Pehlivan, 1995: 70). Pehlivan'a ait olan (1995) ve Şekil 2'de yer alan Stres ve Performans İlişkisi görseli incelendiğinde orta düzeyde oluşan stresin performansı en yüksek düzeye çıkardığı görülmektedir. Ayrıca stresin düşük veya yüksek olduğu durumlarda ise performansın düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, orta düzeyde oluşan stres tepkisi bireyin performansını zirveye çıkarabilmektedir.



Şekil 1: Stres ve Performans İlişkisi (Pehlivan, 1995:70).

Sullivan ve Bhagat (1992: 353), stresin düşük düzeyde olduğu durumlarda bireylerin yüksek performans için yeterince uyarılmadığını, stresin yüksek düzeyde olduğu durumlarda bireylerin enerji kullanımlarını performanslarını arttırmaktan ziyade stresle mücadele etmek için harcadıklarını, normal stres durumunda ise bireylerin sadece görevlerini gerçekleştirmek amacıyla ziyade, performanslarını arttırmak çabası içerisine girdiğini ve performansın yüksek duruma geldiğini ifade etmektedir.

2.2. Özyeterlilik

Bandura (1997), özyeterliliği “kişinin belirli bir performansı ortaya koymak için lazım olan aktiviteleri bir araya getirmesi ve performansı başarmak için kendi kapasitesine ilişkin kişisel yargısı” olarak açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile özyeterlilik “insanoğlunun, kendi yaptığı işler ve karşısına çıkabileceği olaylar karşısında göstereceği davranışı belirleyen inanış seviyesidir.” Ayrıca, bireyin kendinden beklenen performansa göre bilgisini, gücünü ve donanımlarını kullanarak, ortaya çıkan duruma göre harekete geçme olarak da ifade edilebilir (Acar, 2019).

Özyeterlilik algısı, bireyin motivasyonu üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bireyler, yüksek bir güvene sahip oldukları ve kendilerini yeterli hissettikleri pozisyon ve durumlar ile uğraşmak istemekte, diğer etkinliklerden kaçınmak istemektedir. Özyeterlilik algısı, bireyin zorluklar ve engellerle karşılaştığı zaman ne kadar dayanabildiklerini ve olumsuz durumlar ile karşılaştıkları zaman hızlı bir şekilde kendilerini nasıl toparlayacaklarını tespit etmeye yardımcı olmaktadır. Yüksek bir özyeterlilik algısı, bireyin zorluklar karşısında kendini toplama enerjisini arttırmaktadır ve bireyin bir aktivite sırasında bireysel anlamda yaşadıkları endişe ve stres miktarını etkilemektedir (Pajares, 2001).

Özyeterlilik hissinin düşük olması çaresizlik, kaygı ve depresyonla beraber bireylerde görülen ortak özellikler arasındadır. Özyeterlilik kavramı davranış, düşünce ve duygularla gözlenebilmekte ve ölçülebilmektedir (Clevinger ve diğ., 2020).

2.2.1. Özyeterlilik İnancını Belirleyen Bilgi Kaynakları

Özyeterlilik inancını belirleyen bilgi kaynakları konusunda, alanyazında yapılmış birçok araştırma incelendiğinde; özyeterlilik inancını belirleyen bilgi kaynakları temel yaşantılar, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fiziksel ve psikolojik durumlar olarak sınıflandığı görülmektedir.

2.1.1.1. Temel Yaşantılar

Kişisel yaşanmışlıklar, bir eylemi başarabilmek amacıyla kişinin edindiği tecrübeleri gösterdiğinden, özyeterlilik inancının temel ögesi olarak kabul edilebilmektedir. Bireylerin başarıya ulaştıkça özyeterlilik inançlarının arttığı ve istenmeyen sorunlar ile karşı karşıya gelseler bile güçlenerek sorunlarla başa çıkabilecekleri belirtilmektedir (Atak, 2011).

Bireylerde özyeterlilik algısının oluşması ve şekillenmesi için en önemli kaynak olan geçmiş tecrübeler, zorlukla karşılaşıldığında bireyin izlediği yollar sonucu oluşan deneyimlerdir. Başarılı olunması durumunda bireyin çabalayarak hedefine ulaşabileceğine olan inancı artacak ve böylelikle kendi becerilerine inanarak özyeterlilik algısına sahip olacaktır (Mehmood, 2019).

2.1.1.2. Dolaylı Deneyimler

İnsanlar, benzer durumlara sahip olduğu kişilerle kendilerini kıyaslama durumuna girmektedir. Birey kendisiyle özdeş gördüğü kişiler veya rakiplerden daha kötü performans sergilemesi durumunda özyeterlilik inanışlarında azalma, bu tür kimselerden daha iyi performans gösterdiğinde ise özyeterlilik inançlarında artma olur. Bu sebeple, bireyin kendisi ve model arasında kurduğu yakından özdeşim düzeyi ne kadar yüksek olursa, modelin kişinin özyeterlilik algısı üzerinde yarattığı etki de bir o kadar fazla olur (Rackley, 2004: 11).

Dolaylı deneyimlerde başkalarının yetileri model alınır, ulaştıkları başarı ya da başarısızlıklarını gözlemek kendi özyeterlilik düzeylerini etkiler. Bireylerin model aldıkları kişilerin devamlı ve tutarlı gayretleriyle başarılı olma durumlarını gözlemesi kendi özyeterlilik algılarını olumlu şekilde artıracaktır. Diğer taraftan birey, model alınan kişilerin devamlı ve tutarlı gayretleri neticesinde başarısız olduğuna tanık olduğunda özyeterlilik düzeyleri olumsuz etkilenecek ve düşük olacaktır (Sahranç, 2007).

2.1.1.3. Sözel İkna

Sözel ikna, bireyin görev üzerindeki performansına yönelik olarak diğer bireylerin geri bildirim vermesidir. Olumlu geribildirim verilmesi durumunda bireyin özyeterliliğinde yükselme gözlenebilir. Fakat birey görevinde sürekli olarak başarısızlık gösteriyorsa bu yükselme durumu geçici olacaktır. Bu sebeple sözel iknanın özyeterlilik üzerinde sınırlı bir etkisi vardır (Kotaman, 2008: 122-123). Pajarez (2001), sözel iknanın bireyin sahip olduğu belli beceriler üzerinde başka bireylerin yaptığı sözlü değerlendirme, kendisiyle konuşma, imgeleme ve diğer bilişsel süreçlerini içerdiğini belirtmektedir.

Bireyler, özyeterlilik algısını toplum içerisindeki kişilerden aldıkları sosyal mesajlar sonucunda oluşturur ve geliştirirler. Etkileme yapılırken, içi boş sözler söylememeye ve yersiz övgüler yapmamaya dikkat edilmelidir. Olumlu telkin kişiyi teşvik eder, kişiye güç kazandırır. Olumsuz telkin ise öz inancı zayıflatır ya da yok eder (Say, 2005: 20).

2.1.1.4. Fiziksel ve Psikolojik Durumlar

Kişiler psikolojik durumlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek güçlü duygusal durumlar yaşayabilirler. Olumsuz bir psikolojik durum bireyin özyeterliliği azaltabilirken; olumlu bir psikolojik durum ise bireyin özyeterliliği artırabilir (Atak, 2011).

Bireyler yeterlikleri üzerinde değerlendirme yaptıkları zamanlarda fizyolojik ve duygusal durumlarını da göz önüne almaktadır (Bandura, 1997). Soyunma odasında müsabakaya çıkmayı bekleyen bir hakemin terlemesi ve kalp atışlarının hızlı olması gibi fiziksel tepkilere sahip olmasının, kendini yetersiz olarak görmesinden dolayı oluştuğu fikrine kapılması durumunda müsabakayı yönetmeye dair özyeterliliği azalış gösterecektir. Ancak aynı tepkileri müsabaka öncesinde yapılan ısınma hareketlerinin sonrasında vücudun normal tepkileri olarak algılsa özyeterliliği bu durumdan etkilenmeyecektir. Ayrıca müsabakanın gerektirdiği fiziksel yüke hazır olup hem de psikolojik olarak kendini hazırlamış olması durumunda algılanan özyeterlilik durumu yükseliş gösterme eğilimde olacaktır.

2.2.2. Özyeterlilik Algısını Harekete Geçiren Süreçler

Toplumsal yaşantıda bireyler, bir iş hakkında önceden gerek kendilerinin gerekse çevrelerinin etkisiyle edindikleri bilgilere göre bir işe girerler. Bu süreçte bireyleri harekete geçiren 4 özyeterlilik kaynağından bahsedilebilir. Bu süreçler; bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleridir (Bandura, 2010).

2.2.2.1. Bilişsel Süreç

Olayların birçoğu başlangıç olarak düşünceyle ortaya çıkar. Düşüncenin temel işlevi, insanların olayları tahmin etmesine olanak vermek ve kişilerin yaşantılarını etkileyen kontrol yolları geliştirmektir. Yüksek yeterlik algısına sahip kişiler performanslarını destekleyecek ve pozitif rehberlik sağlayacak başarı senaryolarını görselleştirirler. Yeterliğe şüpheyle yaklaşan kişiler ise, yanlış gidebilecek tüm olayları yaşarlar ve başarısızlık senaryolarını görselleştirirler (Bandura, 1994).

Özyeterlilik inançları, birden çok farklı türde meydana gelebilmektedir. İnsan davranışlarının çoğu bir amaç taşımakla değer kazanmaktadır. Bu yüzden de kişi kendi kapasitesine ve yeteneklerine bakarak amaç ve hedeflerini belirlemektedir. Eğer kişinin algısı kendi özyeterliliğini anlayabilecek kapasitede ise, amaçlarını oldukça keskin ve net şekilde ortaya koyabilmekte ve karşılaştığı durumlar karşısında güçlü bir irade ortaya koyabilmektedir. Özyeterlilik inancı yüksek olan bireyler hedeflerini hep yüksek tutarlar. Öncelikle düşüncelerine ve yapabileceklerine inanırlar. Yüksek özyeterlilik inancına sahip olan kişiler, zihinlerinde olumlu, başarı ile sonuçlanan senaryolar canlandırırken; düşük özyeterlilik inancına sahip olanlar ise, zihinlerinde başarısızlık senaryoları canlandırıp, olumsuz güdülenirler (Şenol, 2012).

2.2.2.2. Güdüleme Süreci

Dış çevrenin etkisiyle belirlenen zor amaçlar, bireyin motivasyonunu artırır. Amaçlar, güdülenme ve davranışı doğrudan düzenlemek yerine bireyin kendi kendini etkilemesidir. Bireyin kendini tatmin edici ortam oluşturması insan davranışlarına yön vermekte ve hedeflere ulaşmak konusunda efor göstermesi için ödül mekanizması oluşturur. Özyeterlilik, bireyin hedeflerini, ne kadar çaba sarf etmesi gerektiğini, zorluklar karşısında ne kadar dayanma göstereceğini belirlemektedir. Yeteneğine güvenip, kendisine inanan bireyler bir zorlukla yüz yüze kaldığında daha çok çaba gösterir (Bandura, 1994).

Bilişsel süreçler insan davranışlarının belirlenmesi konusunda öneme sahiptir. Motivasyon, amaçların ve davranışların belirlenmesi konusunda etkili olan unsurlardandır. Motivasyon, özyeterlilik algısı neticesinde birey tarafından düzenlenmekte ve amaçlara ulaşma konusunda inançlar oluşturmaktadır (Nakip, 2015: 32).

2.2.2.3. Duyuşsal Süreç

Öz yeterlilik kavramı duyuşsallığın öz düzenlemesinde ana görevi oluşturur. İnsanlar kendi yapabileceklerine göre pozisyon alırlar. Hedef belirleyip o hedefi belirlemeye yönelik aksiyonlar alırlar. Başarmak için kendi ihtiyaçları düzeyi doğrultusunda kaynaklarını sistematik hale getirirler. Özyeterlilik kavramı motivasyona birçok yönden katkı sağlar; Kişilerin kendilerine koyduğu hedeflerin belirlenmesine, ne kadar güç harcayabileceklerine, zorlukla bas etmeyi ve başarısızlıklara nasıl dayanabileceklerini belirler. Kendine güveni olanlar başarısızlıklarını bir mücadele vasıtası sayarak umutsuzluğa kapılmazlar. Bütün insanların motivasyonları bilişsel olarak ortaya çıkar. İnsanlar kendilerini ve hareketlerini öngörülen aktiviteler tarafından motive ederler. İnançlarını, yapabileceklerine göre düzenlerler.

Davranışlarının olası sonuçlarını tahmin ederler. Hedeflerini ve planlarını buna göre tasarlarlar. Öngörü, öz- düzenleyici mekanizmalar arasından teşvik edici ve uygun hareketi seçici unsurdur (Bandura, 1993).

Bireylerin zorluklar karşısında çaba sarf etme kapasitelerini, güdülenmelerini, stres ve depresyon durumlarını etkilemektedir. Endişelenme durumunun oluşmamasında veya kontrol altında tutulmasında bireyin özyeterlilik algısı önemli bir etkidir. Zorlukların üstesinden kolayca gelebileceklerine inanan bireyler olumsuz durumların oluşmasını önleyebilirler. Endişelenmenin oluşumuna engel olamayan bireyler başaramayacağına inanırlardır. Bu bireyler içinde yaşadıkları çevrenin tehlikeli olduğunu düşünürler ve nadiren de olsa bazı durumları abartarak endişelerini atırırlar. Özyeterliliği düşük bireyler kendilerini strese sokarak yapabileceklerini de olumsuz yönde etkiler (Kaleli, 2016: 16).

2.2.2.4. Seçim Süreci

Yapısı gereği insanoğlu içinde bulunmuş olduğu çevrenin yansıması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin sosyal çevresinin bireylerin seçimleri üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Seçimler insanoğlunun aldığı kararların bütünü ile doğru orantılıdır ve bu doğrultuda yaşamı etkilemektedir. Bulunduğu sosyal çevreden kendini soyutlayarak sorunların üstesinden gelebileceklerini düşünen bireyler, bu durumun kendi yeteneklerini aştığı gerçeğini görmezden gelmektedirler. Bu kavramlar doğrultusunda bireyin özyeterlilik inanç seviyesi onun seçimiyle paralellik göstermektedir (Laçın, 2015).

Özyeterlilik, seçim süreçleri aracılığıyla bireylerin seçimlerine veya tercihlerine yön gösterir. Bu yüzden, özyeterlilik algısı, bireyin yaşantısını ve çevresini etkileyecek, nasıl bir süreç içinde yer alacağını gösterecek, ileride nasıl bir kariyer ortamı olacağını anlamasını sağlayacak kısacası hayatın yönünü şekillendirmeyi bilmesini gösterecektir. Bireyler, baş edemeyeceklerini düşündükleri eylem ve durumlardan kaçınmakla birlikte, kapasitelerinin yeterli olduğunu düşündüğü durumları ise seçmektedirler. Bazen de çok istekli oldukları eylemlerde zor olduğunu düşünseler bile yer almaktan kaçınmazlar (Bandura, 1994).

2.2.3. Özyeterliliğin Önemi

Özyeterlilik inançları, bireysel davranışlarımızın ve daha da önemlisi davranışsal değişimin en temel araçları olarak ifade edilmektedir. Özyeterlilik, kişisel becerilerimize olan inançlarımızın tutumlarımızı, motivasyonumuzu ve bunlara bağlı olarak başarılarımızı veya başarısızlığımızı önemli bir şekilde etkilediği düşüncesini oluşturan bir olaydır. Özyeterlilik

temelde bireyin özüne inmeye yönelik bir referanstır, bir eyleme dair bireysel yetenek inancını yansıtır ve insan davranış ve tutumlarının güçlü bir açıklayıcısıdır (Çınar, 2018).

Bireylerin kapasiteleri ile ilgili hatalı değerlendirmeler yapması, azımsamaları ya da abartmaları sık oluşan bir durumdur. Bireylerin kapasitelerini sahip olduklarından düşük algılamaları bireylerin becerilerini üst düzeyde kullanabilmelerini engellerken, bireyin sahip olduğu kapasitesini olduğundan daha fazla algılamasının ise performans üzerinde çoğu zaman olumlu bir etkisi olmaktadır (Tschannen-Moran ve diğ., 1998: 208).

2.2.4. Özyeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

Özyeterlilik inancı yüksek olan bireyler, üstlendikleri görevi yerine getirmede çok fazla çaba harcarlar, çabuk pes etmezler ve işlerine sadıktırlar. Amaçları doğrultusunda işleri denemekten çekinmezler. Algılanan özyeterliliği yüksek olan bireyler çevrelerini kontrol altında tutabildikleri için olayların üstesinden rahatlıkla gelebilirler ve beklenmedik olaylar karşısında çözüm yolları üretebilirler. Bu kişilerin kişisel başarı ve mutlulukları yüksektir (Bandura, 1986). Özyeterlilik algıları düşük düzeyde olan bireyler, yeterliliğe sahip olsa bile kendilerine inanmadıkları için yüz yüze kaldıkları durumları riskli görür ve başarısız olacağı konusunda senaryo üretirler. Bu durum bireylerin başarılı olmalarını engeller (Akgün, 2008: 9).

2.3. İş Performansı

Çalışanın ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir iş yerinde çalışıp görev ve sorumluluk üstlenmesi neticesinde ve isteklerini elde edebilmek adına zaman ve çaba harcamasına işgören performansı denmektedir. İş görenin verilen görevleri yerine getirebilme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir (Gliddon, 2004: 28). Diğer bir tanıma göre ise; iş performansının çalışan davranışına dayandığı ve sonucun organizasyonel başarı için hayati önem taşıdığı belirtilmektedir (Motowidlo, 2003).

İş performansı kavramının literatürde farklı bakış açıları ile farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Örneğin aksiyon ve davranışlara dayalı tanıma göre iş performansı bir örgüte alınan çalışanın kendisine verilen işi iyi yapması şeklinde iken, sonuç odaklı bakış açısına göre iş performansı belirli bir zaman diliminde üretilen iş şeklinde ifade edilmektedir. Benzer şekilde iş performansının örgütsel amaç ve hedeflere uygun davranışlar bütünü olduğunu ifade etmek yine davranış odaklı bir tanım olarak gösterilebilir (Eren, 2013: 2).

2.3.1. Performans Kavramı

Performans, planı yapılmış bir etkinliğin, belirlenmiş hedefe ulaşma derecesidir. Performansın sözcük anlamı, örgütsel bakımdan belirli bir zaman diliminde üretilen mal ya da servislerin oranıdır. Bireysel performans, hedefe ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen bireysel gayretin “verimlilik” ve “etkinlik” seviyesi çıktılarıyla ölçümünün yapılmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010: 203).

Performans, çalışanların yerine getirmesi gereken görevleri gerçekleştirirken sergiledikleri ve ortaya koydukları çabaların ölçülmesidir. Performans istenen hedeflere varabilme seviyesini ve bununla birlikte hedeflere ulaşabilmedeki verimliliği ve etkinliği içermektedir. İşgörenlerin çalıştıkları örgütlerine karşı bağlılık düzeyleri alakalı olan performanstan söz edebilmek için hedeflere varılmasında faydalanılan kaynakların ne kadar etkin bir şekilde kullanıldığı önemli bir husustur (Turunç ve Çelik, 2010: 185).

2.3.2. İş Performansının Alt Boyutları

İş performansı yapısal olarak çok boyutludur. Alanyazın araştırmalarında iş performansının işgören performansıyla ilgili olarak görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta tanımlandığı ifade edilmektedir (Motowidlo ve diğ., 1997).

2.3.2.1 Görev Performansı

Görev performansı işgörenin işi ile alakalı faaliyetleri gerçekleştirmesini kapsamaktadır. İşletme içerisindeki teknik altyapıyı meydana getiren temel faaliyetlerin gerçekleştirilmesini içermektedir. İşletme içerisinde çalışan işgörenlerin, işleri başarmaları için gereken teknik beceri ve bilginin kullanılma işlemi, görev performansı ile açıklanmaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 173).

Görev performansı, genellikle işin uzmanlık ve tecrübesiyle ilgili olmaktadır. Jawahar ve Carr (2007), bir işi diğerlerinden ayıran işin, belirgin görev ve sorumluluklarını, görev performansı olarak ifade etmiştir. Çalışanın görev performansının yüksek olması sahip olduğu mesleki yeterlilik, uygun çalışma ortamı, belirlenmiş görev tanımı ve etik niteliklere bağlı olmaktadır (Bağcı ve Bursalı, 2015: 75).

2.3.2.2 Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, örgüt kültür ve iklimine katkı sağlayan eylemleri içeren performanstır. Bağlamsal performansı örgütlerde yer alan birtakım eylemlerle özetleyebilmek

mümkündür. Çalışanların fazla mesai durumunda gönüllü olma davranışı göstermesi, işini hevesli bir şekilde kabullenmesi, diğer kişilerle iş birliği içerisinde olması ve örgütü korumaya yönelik davranışlar göstermesi olarak açıklanabilir. Bağlamsal performans, temel görevlerle direkt olarak ilgilenmemekte ancak görevin başarılmaması noktasında önemli bir unsur olmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 61).

2.3.3. Performansı Etkileyen Faktörler

Performansı etkileyen değişkenlerin belirlenmesi konusunda, alan yazında yapılmış birçok araştırma incelendiğinde; performansı etkileyen faktörlerin bireysel (Öztemiz, 2005: 280), çevresel (Yıldırım, 2011: 19) ve örgütsel (Akın ve Çolak, 2012: 97) faktörler olarak sınıflandığı görülmektedir.

2.3.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel performans, bireyin yeteneklerinin işletmenin belirlemiş olduğu başarı ölçütleri ile karşılaştırılmasıdır. Bireysel performans genel olarak, bireyin kendisine verilmiş olan işi yaparken göstermiş olduğu verimlilik ve etkililik olarak tanımlanmaktadır (Öztemiz, 2005: 280).

2.3.3.2. Çevresel Faktörler

Bir örgütü az ya da çok, doğrudan ya da dolaylı etkileyen ve alacağı kararlarda etkileme gücü olan faktörler bütünü dış çevre olarak adlandırılmaktadır. Örgütün sahip olduğu varlık ve yetenekleri ile ilgili olan faktörleri içi iç çevre olarak adlandırmak mümkündür. Örgütsel yapı, kültür, donanım, örgüt kaynakları, vizyon, misyon ve değerler örgütün iç çevresini oluşturan temel unsurlar olarak sıralanabilir. İç çevreyi dış çevreden ayıran en belirgin özelliği ise kontrolün örgütte olmasıdır. Buna karşın dış çevre örgütün kontrolü dışında olup, gerçekleşebilecek değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlaması önem arz etmektedir (Yıldırım, 2011: 19).

2.3.3.3. Örgütsel Faktörler

Örgüt performansı, işletmenin stratejik hedeflerini ve görevlerini yerine getirmenin ölçütü olarak kabul edilmektedir ve etkenlik, verimlilik, yenilik, kalite, iyileştirme, müşteri tatmini, karlılık, gibi performans boyutlarının birleşimi sonucunda etkisini göstermektedir (Akın ve Çolak, 2012: 97). Yönetim unsurları değerlendirmeye alındığı zaman eğer yenilikçi,

akılcı, değişime açık ve çağdaş bir yönetim şekli yok ise, çalışan kişilerin yalnız başına performans artırma çalışmaları yeterince anlam ifade etmeyebilir (Karayel, 2016: 51).

2.3.4. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme ana hatlarıyla, yapılan iş ve becerilerde ulaşılması hedeflenen ve bu doğrultu amacıyla yürütülen faaliyetlerin ve kullanılan materyallerin, amaçlar doğrultusunda etkinlik, etkililik ve verimlilik açısından işleyişini belirleme sürecidir. Performans değerlendirme, “gerçek başarı ile istenen başarı arasındaki makas genişliğini belirlemeye yarayan bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2000: 180).

Performans değerlendirmede iki temel hedef söz konusu olmaktadır; biri işğörene çalışma sonuçları ile performansı konusunda geri bildirim sağlamak; diğeri ise işğörenin vazifesinin, iş analizine göre belirlenmiş standartlara hangi seviyede yaklaşıldığı hakkında geri bildirimde bulunmaktır. Özellikle işlerini daha planlı ve programlı yapan işğörenler çalışmalarının karşılığını görmek isteyebilirler. Gerçekleştirdiği işte planlı, azimli, dürüst olan bir işğören işinden en ufak bir durum ve boşlukta kaytarmak isteyen, sorumluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirmeyen, işlerini başka çalışanların üstüne yıkmak isteyen ve işine karşı ilgisiz olan işğörenlerle aynı ölçüde değerlendirildiğini görürse motivasyon düşüklüğü yaşayabilir ve bu durum işe olan ilgisini azaltacak ve iş performansını negatif ve olumsuz yönde etkileyecektir (Büte, 2011: 67).

2.4. Futbol

Her ülkede birçok farklı düzeyde oynanan futbol, dünyadaki en büyük spordur. Futbol Oyun Kuralları, dünyanın her yerinde aynı özelliklere sahiptir. Futbolun adil olması futbolu güzel kılmaktadır. Bu futbolun ‘ruhunun’ vazgeçilmez bir parçasıdır (Futbol Oyun Kuralları Kitabı, 2021).

Günümüzde spor dalları arasında en popüler olanı ve bilineni futboldur. Bugün futbolun dünyada yüzbinlerce sporcusu ve milyonlarca da izleyicisi bulunmaktadır. Futbol, oynayanları, izleyicileri, çalıştırmacıları ve yardımcı personelleri kapsamında değerlendirildiği zaman, günümüzde bir endüstri halini almıştır. Çoğu ulus, bu sporu gençlerini gerek ruhsal ve gerekse de bedensel açıdan pozitif manada geliştirmenin yanında, aynı zamanda onları ruhsal ve bedensel olarak da geliştirmelerinden dolayı bir eğitim aracı olarak tasvip etmişlerdir. Futbol geniş bir sahada, çok sayıda oyuncunun katılımı ile oynanır. İki kale vardır ve birbirine rakip

olan takım oyuncularını bu kalelerin içine topu atmak için uğraşırlar. Futbolda el dışında vücudun her yeri kullanılmaktadır (İnal, 2013).

Futbolun ayırt edici özelliği, her milletten ve yaştan insan tarafından oynanmasıdır (Varmus ve diğ., 2020). Futbolda cinsiyet eşitsizliği de yoktur. Kadın takımları dünyada popüler ve tanınmış durumdadır. Ayrıca hem profesyonel hem de amatör takımlar tarafından oynanır. Dolayısıyla futbol oldukça demokratiktir (Spaaij ve Schailée, 2020).

2.4.1. Futbolda Tarihsel Gelişim

Futbolun dünyada hangi ülkede ve hangi zaman diliminde ortaya çıktığı tam olarak bilinmemektedir. Tarihsel kalıntılar incelendiğinde futbolun Asya ve Mısır'da tahminen M.Ö. 3000'de kuralsız olarak el, kol ve ayak kullanımı serbest şekilde oynanmıştır. Futbol oyunun başlangıç zamanında bile farklı takımların rekabetinden bahsedilebilir (İnal, 2004).

Kaşgarlı Mahmut'un Divan-ı Lügati-t Türk adlı eserinde Türkler tarafından Orta Asya'da tepük adlı oyununun oynandığı görülmektedir. Bu eserde, "kurşun eritilerek oval şeklinde kalıplara dökülen ve üzerinde keçi kılı bulunan, keçeye ya da başka bir şeye sarılarak elde edilen büyük topla, ayakla teperek oynanır" denmektedir. Eski Türklerin oynadıkları tepük ile günümüzde oynanan futbol arasında üzerinden yüzyıllar geçmiş olsa da oyunun özünde çok büyük benzerlik görülmektedir (Orta, 2011).

12. yüzyılda Futbol İngiltere'de yayılmaya başlamıştır. 1841'de topun şekli, küre olarak tanımlanmıştır. "Cambridge Kuralları" adı altında 1848 yılında oyun kuralları birleştirilmiştir. İlk futbol kulübü 1855 yılında Sheffield kurulmuştur (Szymanski, 2006). 1863 ve 1886 yıllarında futbolun ilk evrensel kuralları hazırlandı. İngiltere, İskoçya, Galler ve İrlanda Futbol Federasyonları tarafından Futbol Oyun Kurallarını tek başına geliştirme ve koruma yetkisine sahip olarak dünya çapında bir organizasyon olan Uluslararası Futbol Birliği Kurulu (IFAB) kuruldu (Futbol Oyun Kuralları Kitabı, 2021).

Baktığımız zaman futbol daha çok ticaret yapanlar, İngiliz askerler ve gemiciler yardımıyla dünyada yayılım göstermiştir. Futbol kulüplerinin sayısı giderek artmış ve bu durumdan dolayı 21 Mayıs 1904 yılında Paris'te Fransa, İspanya, İsveç, İsviçre Hollanda, Danimarka ve Belçika Futbol Federasyonlarının katılımı ile Uluslararası Futbol Federasyonu Birliği (FIFA) ile kurulmuştur (Benzer, 2010).

2.4.2. Futbolun Önemi

Bugün futbolun, kitlesel gösterisi ve uygulanabilirliği nedeniyle ulusal ve uluslararası platformlarda geniş bir pazar yarattığı söylenebilir. Bu pazar, seyircilerin ve futbol taraftarlarının talepleri ile amatör ve profesyonel sporcuların finans, turizm ve seyahat acenteleri, sanayiciler, iletişim organizasyonları ile geniş bir ekonomik, medya ve hizmet sektörü meydana getirmiştir (Topyaka ve Tekin, 2004).

Bugün Futbolun küresel olarak kendi kültürünü ve karakterini oluşturduğunu; dünyanın en büyük siyasi organizasyonu olan Birleşmiş Milletlere üye ülke sayısı 193'ken FIFA'ya kayıtlı ülke sayısının 210 (The Fédération Internationale de Football Association, 2021) olmasından anlaşılabilir. Bugün futbol karşı konulamayacak bir fenomen olarak kendisini göstermektedir (Çakmak, 2017).

Günümüzde ülkelerin dış ve iç turizmine, sosyo-ekonomik politikasının hız ve canlılık kazandırabilen, insanları ve toplumları birbirine uzaklaştırabilen veya yakınlaştırabilmektedir. Müsabakaların oynandığı lokasyonda halk tarafından kazanç yolu durumuna gelmiştir de denilmektedir. Müsabakaların oynandığı saat ve tarihlerde ulusal televizyon ve radyo saatinde değişikliklere gidilebilmekte hatta, maçların oynandığı zamanlarda toplumun yaşam şekli bile değişebilmektedir. Dünya futbol şampiyonaları sırasında, ülkelerin maçlarını televizyondan takip etmek isteyen taraftarlar nedeniyle sokaklar boşalmakta, kamu ve özel kuruluşlarında işlere ara verilebilmektedir (Acar, 2013).

Futbola her geçen gün milyonlarca para harcanmaktadır. Futbolcuları transfer etmek için verilen ücretler her yıl yükseliş göstermektedir. Futbol oyunu takipçilerince, sevgi, destek, tutku gibi farklı şekillerde de ifade edilebilmektedir. Takımlarını destekleyen tutkulu taraftarlar, takımlarını takip ederek başarılı olmalarını umut ederler (Singh ve Lamba, 2019).

Futbolun yalnızca fiziksel performans olmadığı açıkça bilinmektedir. Futbol hakkında yapılan tanımlamaların dışında farklı bir bakış açısı ile tanım yapmak gerekirse; kimi insan için kendini bulma ve ifade etmek, kimi insan için ise hayattan kaçıp nefes alabilmektir. Futbolun sosyal bir olgu olması nedeniyle bazı ülkelerde veya bölgelerde güç sahibi olmanın en hızlı ve geçerli yoludur (Ersoy, 2008).

2.5. Futbol Hakemi

Hakem, maçın adil oynandığından ve kuralların uygun bir Şekilde uygulanıp uygulanmadığından sorumlu olan kiŐidir (Graham ve Niere, 2017). Yoğun izleyici kitlesine sahip olan futbol karŐılaŐmaları, kuralları uygulama konusunda yükümlülükleri olan futbol hakemleri tarafından yönetilmektedir (Köse ve diğ., 2019). Hakemler, organizasyon yöneticileri tarafından seçilip ve önceden belirlenen kurallar çerçevesinde müsabakaları yönetirler (Satman, 2014).

Hakem, iki yardımcı hakem ile birlikte, oyuncuların ve teknik direktörlerin davranışlarını düzenlemek ve kontrol etmek için tam yetkiye sahiptir. Hakemlerin önemli kararlar alması, müsabakanın düzgün bir Şekilde oynanması ve oyunun temposuna ayak uydurması beklenmektedir. Bu yüzden hakemlik, fiziksel ve psikolojik yetkinlik isteyen bir iŐtir (Castillo ve diğ., 2015).

Müsabakayı yöneten hakemlerin futbol oyun kurallarını çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Müsabakayı yöneten hakemlerin görevi oyunu oyun kuralları çerçevesinde yönetmektir. Bu yüzden hakemler, oyun kurallarını en iyi bilen olmak zorundadırlar (Collina, 2004).

Futbol hakemleri, tek bir ma sırasında aldıkları ~ 200 gözlemsel ve gözlemsel olmayan kararla kanıtlandığı üzere, oyunun kurallarının uygulanmasında önemli bir rol oynarlar (Helsen ve Bultynck, 2004). Hakemler zaman kısıtlamaları altında, karmaŐık bir ortamda ve genellikle belirsiz koŐullar altında kararlar vermeleri gerektiğinden hatalar yapılabilir (Baldwin, 2008).

Hakemler, neredeyse tüm organize spor müsabakaları için hayati öneme sahiptir (Cuskelly ve Hoye, 2013; Kim, 2016). Hakemler, müsabaka sonuçlarına olumlu ya da olumsuz etkileri bakımından, antrenör ile sporcular kadar önemli bir olgu olarak kabul görülmekte ve birçok sportif yarıŐma için önemli bir bileŐen olarak değerlendirilmektedir (Cuskelly ve Hoye, 2013). Futbolun en önemli aktörlerinden olan hakemler, müsabaka esnasında verdikleri veya vermedikleri kararlar neticesinde müsabakayı ve izleyicileri doğrudan veya dolaylı Şekilde etkileyebilmektedir (Göksel ve diğ., 2016). Hakemlerin spor endüstrisinde oynadıkları kilit rol neticesinde spor organizatörlerinin hakemleri daha etkili bir Şekilde yetiŐtirmek ve elde tutmak için stratejiler geliŐtirebilmesi için onların elde tutulmasıyla ilgili faktörleri anlamak önemlidir (Ridinger ve diğ., 2017).

2.5.1. Futbol Hakemliğinin Tarihsel Gelişimi

Futbol hakemliğinin başlangıcı, futbolun başlangıcı ve yayılması ile paralel bir sürece sahiptir. 1819 yılına kadar maçlar hakem olmadan oynanmış ve takım kaptanlarının da hakemlik yaptığı dönemler yaşanmıştır. Sonraları da problem olan bu durum sahanın içine girmek kaidesi ile müsabakalara dışarıdan hakem yönlendirilmiştir (Radnedge, 1994).

Hakemliğin ilk uygulamasında her iki ayrı sahayı kontrol altına alıp, kendi sahalarının içerisinde görev yapan iki hakem ve saha dışında masa başında yer alan, saha içinde görev yapan iki hakemin anlaşmazlık yaşadığı durumlarda en son kararı verme yetkisi olan, skoru kaydeden ve zamanı tutan umpire olarak ifade edilen bir hakem mevcuttu (Şimşek, 1999: 58).

Umpire olarak ifade edilen masa hakemi zaman içerisinde oyunun yönetiminde eksikliklerinin oluşması nedeniyle masadan alınmış ve saat, kalem ve defteri ile saha içinde görev almaya başlamıştır. Daha önce saha içinde görev alan diğer iki hakem ise günümüz yardımcı hakemleri gibi taç çizgisi boyunca görev almaya başlamıştır. Umpire birçok yetkiye sahip olarak saha içinde karar verme konusunda yetkili tek kişi haline gelmiştir (Vautrot, 1993).

Umpirenin doğru karar verebilmesi için pozisyonlara yakın olması gerekli bir durumdur. Doğru karar verebilmek için sürekli topu takip eder ve sahanın her bölümüne koşmak zorunda kalırdı. Taç çizgilerinde görev alan diğer iki hakem de pozisyonların takibini yapar ve ihtiyaç duyulan anlarda hakeme yardımcı olurdu. Fakat ani atak oluşması durumunda umpire ataklara yetişmekte zorluklar yaşayıp, pozisyonların çok gerisinde kalabiliyor ve bu durum hatalı kararlar verilmesi ile sonuçlanabiliyordu. Bu durum da müsabakalarda bazı sorunların oluşmasına sebep oluyordu. Bu sorunları çözebilmek için hakemin saha içinde koşacağı hat tespit edilmeye çalışılmış ve 1905 yılında günümüz diyagonal sistemine benzer özellikte bir uygulamaya başlanmıştı. 1930 yılında Sir Stanley Rous tarafından düzenlenen bu sistem günümüz haline yakın bir durum haline gelmiştir. 1940 yılında hakemlerin lisans sahibi olması, hakemlik müessesesinde devrim olarak nitelendirilmiş ve bu tarihten sonra hakemlik futbolun yaşadığı hızlı gelişim ile ilerleyip günümüzde çağdaş yapısına erişmiştir (Babacan, 1991).

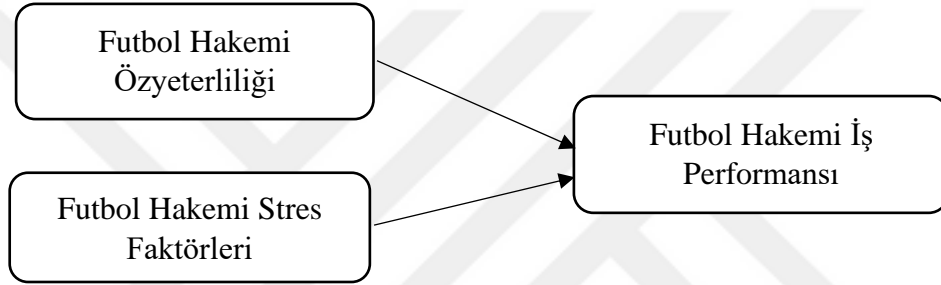
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin istatistiksel analizi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada, ölçümler yoluyla elde edilen ve analize uygun sayıların çalışılmasını ifade eden nicel araştırma (Sayım, 2015:27) yöntemlerinden “betimsel ve ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır.



Şekil 2: Araştırma Modeli

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ilinde aktif olarak görev alan ve olasılık dışı örneklem yöntemlerinden amaçlı örneklem yoluyla belirlenen; 24,41±4,36 yaş ortalamasına sahip olan, 17 kadın 238 erkek olmak üzere, toplam 255 aktif futbol hakeminden oluşmaktadır.

Çalışmada; araştırmanın amacına uygun olması sebebiyle, araştırmacının önceki bilgi, deneyim ve gözlemlerini de dikkate alarak, örnekleme dâhil edilecek birimlerin belirlenmesini sağlayan “amaçlı örnekleme yöntemi” tercih edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2018:40).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Myers, Feltz, Gullien ve Dithurbide (2012) tarafından geliştirilip, Karaçam ve Pulur (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği çalışması yapılmış olan Hakem Öz Yeterlik Ölçeği ile Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilen Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği ve Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır (EK 1). Veri

toplama araçlarıyla ilgili olarak her bir ölçek için ölçek sahiplerinden kullanım izinleri alınmıştır (EK 2).

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara bu bölümde; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işe sahip olup olmadıkları, gelir durumu, hakemlik gelir durumu, hakemlikte bulunulan klasman, kaç yıldır hakemlik yaptıkları, hakemliğe başlamadan önce futbol oynayıp oynamadıkları, hakemliğe başlamalarına etki eden faktörler, hangi seviyede yabancı dil bildikleri ve hakemlikten beklentileri soruları yöneltilmiştir.

3.3.2. Hakem Öz Yeterlik Ölçeği

Bu ölçme aracı, Myers, Feltz, Gullien ve Dithurbide (2012) tarafından geliştirilmiş, Karaçam ve Pular (2017) tarafından bu ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği çalışması yapılmıştır. Hakemlerin özyeterliliklerini ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek, 18 madde ve fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Fiziksel yeterlilik alt boyutu; hakemin kendini fiziksel olarak yeterli düzeyde görmesine ilişkin güvenini, oyun bilgisi alt boyutu; hakemin görev yaptığı spor dalına ilişkin bilgisine güvenini, karar verme alt boyutu; hakemin karar verme sürecine yönelik güvenini, baskı alt boyutu; hakemin baskıdan etkilenmemesine ilişkin güvenini ve iletişim alt boyutu; etkili iletişim kurabilme yeteneğine ilişkin olan güvenini temsil etmektedir. Hakem Öz Yeterlik Ölçeği, alt boyutlar üzerinden hesaplanmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi yapıya sahiptir. Ölçme aracında ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 0.90'dır.

3.3.3. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği

Bu ölçme aracı, Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilmiştir. Hakemlerin stres faktörlerini ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 14 madde ve dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Dışsal faktörler alt boyutu; maçın önemini ve fiziksel etkenleri, sosyal faktörler alt boyutu; hakemin müsabaka sebebiyle etkileşim içerisinde olduğu sosyal çevresini, kişisel faktörler alt boyutu; bireyin kendisinden kaynaklanan durumları temsil etmektedir. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği, alt boyutlar üzerinden hesaplanmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi yapıya sahiptir. Ölçme aracında ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 0.93'tür.

3.3.4. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği

Bu ölçme aracı, futbol hakemlerin iş performanslarını ölçmek amacıyla Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilmiştir. Hakemlerin iş performanslarını ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 7 maddeden ve tek faktörden oluşmaktadır. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği, toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi yapıya sahiptir. Ölçme aracında ters kodlanmış ifade bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğe ilişkin güvenirlik katsayısı 0.875'tir.

3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Mevcut ölçme araçlarına ilişkin yapılan güvenirlik analizleri sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Mevcut araştırma için Güvenirlik (α) Katsayıları
Hakem Öz Yeterlik Ölçeği	Fiziksel Yeterlilik	.864
	Oyun Bilgisi	.760
	Karar Verme	.700
	Baskı	.841
	İletişim	.791
Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği	Dışsal faktörler	.719
	Sosyal Faktörler	.861
	Kişisel Faktörler	.856
Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği		.835

Büyüköztürk (2012: 171), güvenirlilik katsayısının .70 ve daha yüksek olması durumunda test puanlarının güvenilir olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenirlik analizinde tüm ölçeklerin 0.70 ve daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecine geçilmeden önce Türkiye Futbol Federasyonu İzmir İl Hakem Kurulu ile gerekli görüşmeler yapılmış, çalışmanın kapsamı hakkında bilgi verilerek izin alınmıştır (EK 3). Kurum izni alındıktan sonra ölçme aracı online ortamda hazırlanarak katılımcılara ulaşılmış ve gönüllü katılım sağlayan katılımcılardan veriler toplanmıştır.

3.5. Araştırma Etiği

Çalışmanın etik uygunluğuna ilişkin karar, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 02.01.2020 tarih ve 2020/1 sayılı toplantısında alınmıştır (EK 4).

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel gösterimlerinde aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (S) ve frekans değerleri (f) gibi tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Normallik sınaması analizlerinde basıklık ve çarpıklık değerleri (+1,5 ve -1,5) dikkate alınırken (Tabachnick ve Fidell, 2013); homojenlik sınamasında Levene testi uygulanmıştır. Normal dağılım gösteren değerler için parametrik testlerden ikili karşılaştırmalar için Independent T testi, Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen hakemlerin klasman verileri için ise Nonparametrik testlerden Çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H ve çoklu karşılaştırmalarda hangi gruplararası anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymak için ise ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi tercih edilmiştir. Ayrıca Regresyon testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	f	%
Erkek	238	93,3
Kadın	17	6,7
<i>Toplam</i>	255	100
Medeni durum	f	%
Evli	30	11,8
Bekâr	225	88,2
<i>Toplam</i>	255	100
Eğitim durumunuz	f	%
Lise	39	15,3
Ön Lisans	42	16,5
Lisans	156	61,2
Lisansüstü	18	7,1
<i>Toplam</i>	255	100
Dil seviyesi	f	%
Çok Az	18	7,1
Az	39	15,3
Orta	98	38,4
İyi	73	28,6
Çok İyi	27	10,6
<i>Toplam</i>	255	100
Meslek	f	%
Kamu	52	20,4
Özel Sektör	93	36,5
Öğrenci	110	43,1
<i>Toplam</i>	255	100
Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz?	f	%
Evet	141	55,3
Hayır	114	44,7
<i>Toplam</i>	255	100

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan futbol hakemlerinin %93,3 erkek %6,7 kadın, %88,2 bekar, eğitim durumlarının ise %61,2 lisans olduğu ve %38,4 orta seviyede İngilizce bildiği tespit edilmiştir. Katılımcıların %43,1'i öğrenci olmakla birlikte %36,5 özel sektörde %20,4 kamu sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların %55,3'ü hakemlik dışında gelir getirici bir işe sahiptir.

Tablo 2 (Devamı): Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Hakemlik Klasmanı	f	%
Aday Hakem	61	23,9
İl Hakemi	118	46,3
Bölgesel Yardımcı Hakem	25	9,8
Bölgesel Hakem	23	9
Klasman Yardımcı Hakemi	18	7,1
Klasman Hakemi	10	3,9
<i>Toplam</i>	255	100
Hakemliğe başlamadan önce futbol oynadınız mı?	f	%
Evet	185	72,5
Hayır	70	27,5
<i>Toplam</i>	255	100
Hakemliğe başlamanıza etki eden faktörler nelerdir?	f	%
Kendi isteğim	155	60,8
Arkadaş teşviki	61	23,9
Çevre etkisi	16	6,3
Aile teşviki	23	9
<i>Toplam</i>	255	100
Hakemlikten beklentileriniz?	f	%
Hobi	71	27,8
Spor yapmak	42	16,5
Maddi gelir	17	6,7
Kariyer	125	49
<i>Toplam</i>	255	100

Araştırmaya katılan hakemlerin buldukları klasmanlar incelendiğinde; %46,3 il hakemlerinin yer aldığı ve %72,5 oranında hakemliğe başlamadan önce futbol oynadıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemliğe başlamasına etki eden faktörler arasında %60,8 kendi istekleri yer almakla birlikte hakemlikten beklentilerinin %49 ile kariyer olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Diğer Değişkenler	n	Min.	Maks.	A. Ort.	S.S.
Yaş	255	18	40	24,41	4,36
Hakemlik yılı	255	1	19	4,51	3,51
Gelir durumu	255	250	10000	2776,27	2018,75
Hakemlik gelir durumu	255	250	5000	886,27	671,41

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların, $24,41 \pm 4,36$ yaş ortalamasına, $4,51 \pm 3,51$ hakemlik yılına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca katılımcıların $2776,27 \pm 2018,75$ TL gelire, $886,27 \pm 671,41$ TL hakemlik gelirine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 4: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynadınız mı?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
Dışsal faktörler	Evet	185	2,783	0,848	253	-1,464	0,144
	Hayır	70	2,953	0,764			
Sosyal faktörler	Evet	185	1,805	0,823	139,093	-2,018	0,045*
	Hayır	70	2,020	0,731			
Kişisel faktörler	Evet	185	2,061	0,735	253	-2,249	0,025*
	Hayır	70	2,297	0,775			

* $p < 0,05$

Yapılan t- testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği dışsal faktörler alt boyutu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları ile karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 5: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynadınız mı?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
Fiziksel yeterlilik	Evet	185	4,593	0,494	253	2,358	0,019*
	Hayır	70	4,431	0,477			
Oyun bilgisi	Evet	185	4,697	0,404	102,873	3,301	0,001**
	Hayır	70	4,471	0,515			
Karar verme	Evet	185	4,708	0,385	253	2,63	0,009**
	Hayır	70	4,561	0,422			
Baskı	Evet	185	4,841	0,344	100,043	3,219	0,002**
	Hayır	70	4,647	0,457			
İletişim	Evet	185	4,679	0,460	253	1,741	0,083
	Hayır	70	4,567	0,450			

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Yapılan t- testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre iletişim alt boyutu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık

olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme ve baskı alt boyutları karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar tüm değerler için hakemliğe başlamadan önce futbol oynayan katılımcıların lehinedir.

Tablo 6: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalamasının T-Testi Sonuçları

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynadınız mı?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
İş performansı	Evet	185	4,249	0,476	253	1,102	0,272
	Hayır	70	4,179	0,376			

Yapılan t-testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalamaları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
Dışsal faktörler	Evet	141	2,828	0,788	253	-0,051	0,959
	Hayır	114	2,833	0,877			
Sosyal faktörler	Evet	141	1,766	0,766	253	-2,19	0,029*
	Hayır	114	1,986	0,834			
Kişisel faktörler	Evet	141	2,038	0,728	253	-2,091	0,038*
	Hayır	114	2,235	0,770			

* $p<0,05$

Yapılan t- testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma durumlarına göre futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği dışsal faktörler alt boyutu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 8: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
Fiziksel yeterlilik	Evet	141	4,548	0,517	253	-0,003	0,998
	Hayır	114	4,549	0,466			
Oyun bilgisi	Evet	141	4,695	0,437	253	2,388	0,018*
	Hayır	114	4,561	0,452			
Karar verme	Evet	141	4,747	0,375	253	3,586	0,000**
	Hayır	114	4,570	0,410			
Baskı	Evet	141	4,839	0,344	214,586	2,306	0,022*
	Hayır	114	4,725	0,428			
İletişim	Evet	141	4,702	0,469	253	2,064	0,040*
	Hayır	114	4,583	0,440			

*p<0,05 **p<0,01

Yapılan t- testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma durumlarına göre fiziksel yeterlilik değeri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05). Oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim değerleri karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 9: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması T-Testi Sonuçları

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz?		N	A. Ort.	S.S.	sd	t	p
İş performansı	Evet	141	4,249	0,471	253	0,745	0,456
	Hayır	114	4,206	0,427			

Yapılan t-testi analizi sonucunda; futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işe sahip olma durumlarına göre futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalamaları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur (p>0,05).

Tablo 10: Klasman Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hakemlikte bulunduğunuz klasman?	N	Sıra Ortalaması	sd	x ²	p	Anlamlı Fark
Fiziksel yeterlilik	1-Aday Hakem	61	122,15	5	9,509	0,090
	2- İl Hakemi	118	120,51			
	3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	157,80			
	4- Bölgesel Hakem	23	120,30			-
	5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	152,31			
	6- Klasman Hakemi	10	151,55			
	Toplam	255				
Oyun bilgisi	1-Aday Hakem	61	106,75	5	11,252	0,047*
	2- İl Hakemi	118	127,66			
	3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	140,86			1-3
	4- Bölgesel Hakem	23	143,37			1-4
	5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	152,64			1-5
	6- Klasman Hakemi	10	149,80			
	Toplam	255				
Karar verme	1-Aday Hakem	61	113,70	5	13,996	0,016*
	2- İl Hakemi	118	121,90			
	3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	134,70			1-4
	4- Bölgesel Hakem	23	146,24			1-5
	5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	172,83			2-5
	6- Klasman Hakemi	10	147,80			3-5
	Toplam	255				
Baskı	1-Aday Hakem	61	117,35	5	4,868	0,432
	2- İl Hakemi	118	127,74			
	3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	129,66			
	4- Bölgesel Hakem	23	134,91			-
	5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	148,22			
	6- Klasman Hakemi	10	139,60			
	Toplam	255				
İletişim	1-Aday Hakem	61	126,38	5	6,283	0,280
	2- İl Hakemi	118	130,72			
	3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	101,86			
	4- Bölgesel Hakem	23	124,46			-
	5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	140,28			
	6- Klasman Hakemi	10	157,25			
	Toplam	255				

*p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde; futbol hakemlerinin klasmanları ile fiziksel yeterlilik, baskı ve iletişim alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Oyun bilgisi ve karar verme alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 11: Klasman Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hakemlikte bulunduğunuz klasman?	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
1-Aday Hakem	61	128,34	5	10,574	0,061	
2- İl Hakemi	118	126,66				
3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	147,90				-
Dışsal faktörler						
4- Bölgesel Hakem	23	90,24				
5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	136,39				
6- Klasman Hakemi	10	163,80				
Toplam	255					
1-Aday Hakem	61	133,61	5	7,973	0,158	
2- İl Hakemi	118	126,19				
3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	134,60				-
Sosyal faktörler						
4- Bölgesel Hakem	23	113,17				
5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	103,64				
6- Klasman Hakemi	10	176,60				
Toplam	255					
1-Aday Hakem	61	132,11	5	6,450	0,265	
2- İl Hakemi	118	123,31				
3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	116,64				-
Kişisel faktörler						
4- Bölgesel Hakem	23	141,83				
5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	117,19				
6- Klasman Hakemi	10	174,25				
Toplam	255					

Tablo 11 incelendiğinde futbol hakemlerinin klasmanları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 12: Klasman Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalamasınının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Hakemlikte bulunduğunuz klasman?	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
1-Aday Hakem	61	132,05	5	9,446	0,093	
2- İl Hakemi	118	135,71				
3- Bölgesel Yardımcı Hakem	25	120,18				
İş performansı 4- Bölgesel Hakem	23	88,67				-
5- Klasman Yardımcı Hakemi	18	136,31				
6- Klasman Hakemi	10	107,35				
Toplam	255					

Tablo 12 incelendiğinde futbol hakemlerinin klasmanları ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 13: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Özyeterlilik, Hakem Stres Faktörleri ve Hakem İş Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler		Fiziksel yeterlilik	Oyun bilgisi	Karar verme	Baskı	İletişim	Dışsal faktörler	Sosyal faktörler	Kişisel faktörler	İş performansı
Yaş	r	-,067	,147*	,198**	,116	,112	-,003	-,063	-,019	,074
	p	,284	,019	,001	,065	,075	,967	,319	,762	,236
Gelir durumu	r	-,118	,067	,137*	,081	,118	,023	-,031	-,053	,015
	p	,061	,287	,028	,196	,061	,720	,618	,396	,816
Hakemlik gelir durumu	r	,015	,100	,126*	,036	,034	,096	,104	,103	-,094
	p	,806	,111	,044	,565	,585	,125	,099	,101	,134
Hakemlik Süresi	r	,075	,235**	,261**	,158*	,112	-,060	-,130*	-,099	,087
	p	,235	,000	,000	,012	,074	,340	,037	,116	,166

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde hakemlerin yaşları ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından oyun bilgisi ($r=.147$) ve karar verme ($r=.198$) alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<.05$).

Hakemlerin gelir durumları ($r=.137$) ve hakemlik geliri ($r=.126$) ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Hakemlerin, hakemlik yaptıkları süre ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından oyun bilgisi ($r=.235$), karar verme ($r=.261$) ve baskı ($r=.158$) alt boyutlarında pozitif yönde düşük düzeyde; hakemlik süresi ile hakemleri strese iten faktörler ölçeği alt boyutlarından sosyal faktörler arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.130$).

Tablo 14: Hakem Özyeterlilik, Hakem Stres Faktörleri ve Hakem İş Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler		Hakem öz yeterlik ölçeği					Hakem iş performansı	
		Fiziksel yeterlilik	Oyun bilgisi	Karar verme	Baskı	İletişim		
Dışsal faktörler	r	-,170**	-,220**	-,343**	-,223**	-,138*	-,082	
	p	,007	,000	,000	,000	,027	,192	
Hakem stres ölçeği	Sosyal faktörler	r	-,191**	-,276**	-,422**	-,400**	-,160*	-,271**
		p	,002	,000	,000	,000	,011	,000
Kişisel faktörler	r	-,245**	-,272**	-,436**	-,345**	-,165**	-,331**	
	p	,000	,000	,000	,000	,008	,000	
Hakem iş performansı	r	,188**	,312**	,330**	,258**	,371**	1	
	p	,003	,000	,000	,000	,000		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde Hakem stres ölçeği alt boyutlarından dışsal faktörler ile hakem özyeterlilik ölçeği alt boyutlarından fiziksel yeterlilik ($r=-.170$; $p<.01$), oyun bilgisi ($r=-.220$; $p<.01$), baskı ($r=-.223$; $p<.01$) ve iletişim ($r=-.138$; $p<.05$) arasında negatif yönde düşük düzeyde; dışsal faktörler ile karar verme ($r=-.343$; $p<.01$) arasında ise negatif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Sosyal faktörler alt boyutu ile hakem özyeterlilik ölçeği alt boyutlarından fiziksel yeterlilik ($r=-.191$; $p<.01$), oyun bilgisi ($r=-.276$; $p<.01$) ve iletişim ($r=-.160$; $p<.05$) arasında negatif yönde düşük düzeyde; sosyal faktörler ile karar verme ($r=-.422$; $p<.01$) ve baskı ($r=-.400$; $p<.01$) arasında ise negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Kişisel faktörler ile hakem özyeterlilik ölçeği alt boyutlarından fiziksel yeterlilik ($r=-.245$; $p<.01$), oyun bilgisi ($r=-.272$; $p<.01$) ve iletişim ($r=-.165$; $p<.01$) arasında negatif yönde

düşük düzeyde; kişisel faktörler ile karar verme ($r=-.436$; $p<.01$) ve baskı ($r=-.345$; $p<.01$) arasında ise negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Futbol hakemleri iş performansı ölçeği ile hakem özyeterlik ölçeği alt boyutlarından fiziksel yeterlilik ($r=.188$; $p<.01$) ve baskı ($r=.258$; $p<.01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde; Futbol hakemleri iş performansı ölçeği ile ve oyun bilgisi ($r=.312$; $p<.01$), karar verme ($r=.330$; $p<.01$) ve iletişim ($r=.371$; $p<.01$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Ayrıca Futbol hakemleri iş performansı ölçeği ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği sosyal faktörler alt boyutu ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-.271$; $p<.01$) ve kişisel faktörler ($r=-.331$; $p<.01$) alt boyutu ile negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 15: Hakem Özyeterlilik Alt Boyutlarının Hakem İş Performansına Yordayıcı Etkisi

Model	B	Std. Hata	β	T	p	İkili	Kısmi	Tolerans	VIF
Sabit	1,463	,397		3,685	,000				
Fiziksel yeterlilik	,015	,060	,016	,251	,802	,188	,016	,763	1,310
Oyun bilgisi	,128	,077	,127	1,664	,097	,312	,105	,556	1,798
Karar verme	,147	,091	,130	1,607	,109	,330	,101	,494	2,026
Baskı	,044	,084	,038	,524	,601	,258	,033	,629	1,589
İletişim	,261	,062	,265	4,224	,000	,371	,259	,821	1,218

R=.440, R²=.194

F=11,967, p=.000

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutları fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim değişkenleri; birlikte bağımlı değişken olan hakem iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki vermektedir (R =.440, R²=.194, $p<0,05$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre hakem iş performansını en fazla iletişim alt boyutunun daha sonra sırasıyla karar verme, oyun bilgisi, baskı ve fiziksel yeterlilik alt boyutlarının etkilediği tespit edilmiştir. Hakem iş performansını anlamlı şekilde etkileyen tek değişkenin iletişim alt boyutu olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 16: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyutlarının Hakem İş Performansına Yordayıcı Etkisi

Model	B	Std. Hata	β	T	p	İkili R.	Kısmi R.	Tolerans	VIF	Model
Sabit	4,558	,102		44,846	,000					
Dışsal faktörler	,080	,039	,146	2,055	,041	-,082	,129	,121	,681	1,469
Sosyal faktörler	-,094	,045	-,166	-2,073	,039	-,271	-,130	-,122	,537	1,863
Kişisel faktörler	-,178	,046	-,297	-3,879	,000	-,331	-,238	-,228	,591	1,693

R=.363, R²=.132
F=12,676, p=.000

Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler değişkenleri; birlikte bağımlı değişken olan hakem iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki vermektedir (R=.363, R²=.132, p<0,05). Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre hakem iş performansını en fazla kişisel faktörler alt boyutunun daha sonra sırasıyla sosyal faktörler ve dışsal faktörler alt boyutlarının etkilediği tespit edilmiştir. Dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutlarının hakem iş performansını anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür (p<0,05).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, çalışmada uygulanan istatistiksel testler sonucunda elde edilen bulguların yorumları ve literatürdeki örnek çalışmalar ile birlikte tartışılmasına yer verilmiştir.

5.1. Hipotez 1a: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 4'te futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği dışsal faktörler alt boyutu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları ile karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen bu farklılıklar her iki değer için de hakemliğe başlamadan önce futbol oynamayan hakemler lehinedir. Sosyal ve kişisel stres faktörlerinin hakemliğe başlamadan önce futbol oynamamış olan hakemlerde daha çok stres oluşmasına sebep olduğu söylenebilir. Hakemliğe başlamadan önce futbol oynamış olan hakemlerin müsabaka stresine ve ortama alışık olmasının daha az stres oluşmasına neden olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Güllü ve Yıldız (2019) tarafında futbol hakemleri üzerinde yapılan çalışmada, daha önce futbol oynama süresi az olan hakemlerde daha fazla stres meydana geldiği ifade edilmektedir. Benzer çalışmaların yanı sıra farklı sonuçların da çıktığı görülmüştür. Kılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin futbol oynayıp oynamama durumları ile stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir.

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre futbol hakemlerini strese iten faktörler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre hipotez 1a kabul edilmiştir.

5.2. Hipotez 1b: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 5'te; futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre hakem öz yeterlilik ölçeği iletişim alt boyutu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı, fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme ve baskı alt boyutları ile karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen

farklılığın tüm değerler için hakemliğe başlamadan önce futbol oynamış olan katılımcıların lehine olması, hakemliğe başlamadan önce futbol oynamış olan hakemlerin fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme ve baskı özyeterliliklerinin futbol oynamamış olan hakemlere nazaran daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu sonuçlar hakemlerin fiziksel yeterliliklerine, oyun bilgisine, karar verme becerilerine ve stres altında baskıya dayanabildiklerini de işaret etmektedir. Hakemliğe başlamadan önce futbol oynayan hakemlerin oyunun fiziksel yeterliliklerine hakim olması, oyunun kendisinden ne tür bir performans sergilemesi noktasında bilgiye sahip olmaları, futbol oynamaları sebebiyle oynadıkları oyunun kurallarını hakemlik kariyerlerinden daha önce öğrenmeleri, kuralları daha önceden futbol oynayarak uygulamaları ve daha sonrasında teknik olarak kurallara hakim olmalarının onların müsabaka içinde verecekleri kararlar üzerinde olumlu bir etkiye neden olduğu ve futbol oynarken maruz kaldıkları baskı sayesinde müsabaka yönetirken daha önce futbol oynamamış hakemlere nazaran daha az baskı hissettikleri veya baskı karşısında daha dayanıklı oldukları şeklinde yorum yapılabilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Koçak (2019) tarafından voleybol hakemleri ile yapılan çalışmada daha önce voleybol oynayıp oynamama durumuna göre özyeterlilik düzeyinin voleybol oynamış hakemlerin lehine fiziksel yeterlik, oyun bilgisi ve iletişim alt boyutlarında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkeni ile hakem özyeterliliği arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuç neticesinde hipotez 1b kabul edilmiştir.

5.3. Hipotez 1c: Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 6'da; futbol hakemlerinin, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkenine göre futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalamaları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Bu durum, hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkeni ile hakemlerin iş performansı arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Ancak anlamlı bir farklılık oluşmamasına rağmen aritmetik ortalamalar karşılaştırıldığında anlamsız olmakla birlikte hakemliğe başlamadan önce futbol oynamış olan hakemlerin lehine iş performanslarında az miktarda puan

yüksekliği tespit edilmiştir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Güllü ve Yıldız (2019) yapılan araştırmada futbol oynama süresi az olan hakemlerde daha düşük performans görüldüğü söylenmektedir.

Hakemliğe başlamadan önce futbol oynama değişkeni ile futbol hakemleri iş performansı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bağlamda hipotez 1c reddedilmiştir.

5.4. Hipotez 2a: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 7’de futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma değişkenine göre dışsal faktörler değeri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı, sosyal faktörler ve kişisel faktörler değerleri karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın iki değer için de hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışmayan hakemlerin lehine olduğu görülmüştür. Sosyal ve kişisel stres faktörlerinin hakemlik dışında gelir getirici bir işe sahip olmayan katılımcılarda daha çok stres oluşmasına sebep olduğu söylenebilir. Bu durumun hakemlik dışında bir gelir elde etmeyerek tamamen hakemlikten gelecek olan kazanca odaklanmalarının, farklı kazanç seğeneğine sahip olunmamasının futbol hakemleri üzerinde daha çok stres oluşmasına neden olduğu şeklinde yorum yapılabilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Tekgöz (2011) futbol hakemleri ile yapmış olduğu araştırmada hakemlerin iş stresi puanları ortalamalarının hakemlik dışında ek bir işte çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmektedir.

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma değişkeni ile futbol hakemlerini strese iten faktörler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 2a kabul edilmiştir.

5.5. Hipotez 2b: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 8’de; futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma değişkenine göre fiziksel yeterlilik değeri karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı, oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim değerleri karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın tüm değerler

için hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir. Hakemlik dışında gelir getirici bir işe sahip olan katılımcılarda oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim özyeterliliklerinin gelir getirici başka bir işe sahip olmayan hakemlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Hakemlik dışında geliri olan hakemlerin kendini hakemliğe bağlamamasına sebep olduğu düşünülmekte, dolayısıyla karar verme düzeyi yüksek gözlenmiştir. İş hayatında bireylerin diğer insanlarla iletişim halinde olmasının hakemlerin iletişim yeteneklerini de arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. İş hayatının beraberinde getirdiği baskı durumu ile yüz yüze kalan hakemlerin futbol müsabakaları içerisinde maruz kaldıkları baskı karşısında daha az etkilendiği ve baskı karşısında daha dirençli oldukları söylenebilir. Ayrıca bir işte çalışmak, bazı bilgi birikime sahip olunması sonucunda kazanılacak bir durumdur. Bu bilgi birikimi iş hayatı sürecinde de devam etmektedir. İş hayatına atılmadan önce ve sürecinde kazanılan bilgi birikiminin artık bir meslek durumuna gelen hakemliğin oyun bilgisine de olumlu katkısı olduğu söylenebilir. İş hayatında olan hakemlerin bilginin kazanılması ve uygulanması konusunda sahip oldukları tecrübenin futbolun oyun bilgisinin kazanılması ve uygulanması sürecine pozitif düzeyde etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Özkan (2019) tarafından kadın futbolcularla yapılan çalışmada sporcuların özyeterlilik algıları ile ekonomik durum değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bulunan farklılık ekonomik durumu alt olan grup ile orta olan grup arasında olup orta grup aleyhine tespit edilmiştir. Arslan ve diğ. (2019) tarafından yapılan çalışmada özyeterlilik puanlarının gelir düzeyini çok iyi olarak ifade eden öğrencilerde en yüksek olarak görüldüğü düşük olarak ifade eden öğrencilere ise en düşük olarak görüldüğü ifade edilmektedir.

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma değişkeni ile hakem özyeterliliği arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle hipotez 2b kabul edilmiştir.

5.6. Hipotez 2c: Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 9'da; futbol hakemlerinin, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işe sahip olma değişkenine göre futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Bu durum, hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işe sahip olma değişkenine ile hakemlerin iş performansı arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Ancak anlamlı bir farklılık oluşmamasına rağmen aritmetik ortalamalar karşılaştırıldığında anlamsız olmakla birlikte hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işe sahip olan futbol hakemlerinin lehine iş performanslarında az miktarda puan yüksekliği tespit edilmiştir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Koca ve Yıldız (2018) tarafından futbol hakemleri ile yapılan çalışmada, bir mesleğe ve gelire sahip olan hakemlerin, mesleği ve geliri olmayan hakemlere göre iş performansının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışma değişkeni ile futbol hakemlerinin iş performansı arasında anlamlı bir farklılık görülemediği. Bu bağlamda hipotez 2c reddedilmiştir.

5.7. Hipotez 3a: Klasman Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 10 incelendiğinde; futbol hakemlerinin klasmanları ile fiziksel yeterlilik, baskı ve iletişim alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Oyun bilgisi ve karar verme alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Oyun bilgisi alt boyutunda oluşan anlamlı farklılık analiz edildiğinde Aday Hakem ile Bölgesel Yardımcı Hakem, Bölgesel Hakem ve Klasman Yardımcı Hakemi arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıkların tüm kategoriler için Aday Hakemlerin aleyhinde olduğu bulunmuştur. Karar verme alt boyutunda oluşan anlamlı farklılık analiz edildiğinde ise Aday Hakem ile Bölgesel Hakem arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık Bölgesel Hakemlerin lehinedir. Ayrıca Klasman Yardımcı Hakemi ile Aday Hakem, Bölgesel Yardımcı Hakem ve Bölgesel Hakem arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıkların tüm kategoriler için Klasman Yardımcı Hakemlerin lehinde olduğu bulunmuştur. Futbol hakemlerinin klasmanları ile hakem özyeterliliği arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Hakemlerin klasman seviyeleri yükseldikçe oyun bilgisi ve karar vermede güvenlerinin arttığı şeklinde yorum yapılabilir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Göksel ve Pala (2016) futbol hakemlerinin iletişim becerileri üzerine yaptıkları çalışmada futbol hakemlerinin klasmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Sarıdede (2018) voleybol hakemleri ile yapmış olduğu

çalışmada aday hakemlerin oyun bilgisi ve karar verme boyutundaki hakem öz yeterliliklerin daha üst klasmandaki hakemlerden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca klasmanda yer almayan hakemlerin A ve B klasmanda yer alan hakemlerden daha düşük düzeyde fiziksel yeterlilik ve karar verme öz yeterliliği sahip olduğu söylenmektedir. Oyun bilgisi öz yeterliliği incelendiğinde ise klasmanda yer almayan hakemlerin A, B ve C klasmanında yer alan hakemlerden daha düşük seviyede öz yeterliliğe sahip olduğu belirtilmektedir. Sonuç olarak hakemlikte seviyelerin artması ile hakemlerin öz yeterlik düzeylerinin aynı düzeyde arttığı belirtilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Johansen ve Haugen (2013) tarafından yapılan çalışmada, birinci sınıf hakemlerin ikinci sınıf hakemlere göre olaylar karşısında daha sakin kaldıkları, daha az stres ve kaygıya sahip oldukları söylenmektedir. Birinci sınıf hakemlerin ikinci sınıf hakemlere göre genellikle daha uzun hakemlik deneyimlerine sahip olmalarının etkisi ile özgüvenlerinin yüksek olduğu, sonucunda kaygı seviyelerinin düşük olduğu ifade edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle hipotez 3a kabul edilmiştir.

5.8. Hipotez 3b: Klasman Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 11 incelendiğinde futbol hakemlerinin klasmanları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Bu durum, futbol hakemlerinin klasmanları değişkeni ile hakemlerin stres faktörleri arasında herhangi bir fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Kılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin klasmanlarına göre hakemlerin stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı şekilde Çakmak (2011) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin klasmanlarına göre hakemlerin stres faktörleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Futbol hakemlerinin klasmanları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda hipotez 3b reddedilmiştir.

5.9. Hipotez 3c: Klasman Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 12 incelendiğinde futbol hakemlerinin klasmanları ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu durum, futbol hakemlerinin klasmanları değişkeni ile hakemlerin iş performansı arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Bu bağlamda hipotez 3c reddedilmiştir.

5.10. Hipotez 4a: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.

Tablo 13'te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hakemlerin yaşları ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından oyun bilgisi ve karar verme alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hakemlerin yaşlarının artması ve daha tecrübeli duruma gelmeleri ile özyeterliliklerin de arttığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde Uzunoğlu ve diğ. (2009) tarafından yapılan çalışmada genç yaştaki futbol hakemlerinin, karar verme sürecinde büyük yaş gruplarında yer alan hakemlere göre karar verme sorumluluğundan kaçma eğiliminde buldukları belirtilmiştir. Karaçam ve Pulur (2019) futbol, basketbol ve hentbol hakemleri ile gerçekleştirdiği çalışmada hakemlerin özyeterlilikleri ile yaş ve hakemlik süresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ve hakemlerin yaşları ve hakemlik yılları arttıkça öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların arttığı şeklinde sonucuna ulaşmıştır. Aksu (2016) karar verme sürecinde genç hakemlerin, büyük yaş gruplarında yer alan hakemlere göre karar verme sorumluluğundan kaçma eğiliminde olduklarını ifade etmiştir.

Hakemlerin gelir durumları ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Hakemlerin gelir durumlarının artmasının karar vermelerine olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir.

Hakemlerin, hakemlik gelir durumları ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Hakemlerin hakemlikten kazandıkları gelirinin artmasının karar verme durumuna olumlu etkisi olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Hakemlerin, hakemlik yaptıkları süre ile hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutlarından oyun bilgisi, karar verme ve baskı alt boyutlarında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlik yapılan sürenin artması ile

hakemlerin özyeterliliklerinin arttığı yönde yorum yapılabilir. Benzer şekilde Atılgan ve Tükel (2019) tarafından yapılan çalışmada hakemlerin tecrübelerinin artması ile hakemlerin karar verme özyeterliliklerinin arttığı belirtilmiştir. Göksel ve diğ. (2016) futbol hakemlerinde hakemlik deneyiminin artmasının karar verme sürecini olumlu şekilde etkilediği ifade edilmiştir. Sarıdede (2018) voleybol hakemleri ile yapmış olduğu çalışmada 1-5 yıl gibi az düzeyde hakemlik tecrübesine sahip olan hakemlerin, 6-10 ve 16 ve üzeri yıl gibi tecrübeli sayılabilecek hakemlik geçmişine sahip olan hakemlere göre daha düşük düzeyde oyun bilgisi, karar verme öz yeterliliklerine sahip olduklarını ifade etmektedir. Pulur ve Karaçam (2017) futbol, basketbol ve hentbol hakemleri ile yapmış olduğu çalışmada ise iletişim, oyun bilgisi, baskı, karar verme düzeyleri ile hakemlik süreleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ayrıca Guillén ve Feltz (2011) daha deneyimli hakemlerin daha az stres ve daha yüksek özyeterlilik düzeyine sahip olduklarını ifade etmektedir. Diotaiuti ve diğ. (2017) tarafından hentbol hakemleri ile yapılan çalışmada ise hakem deneyiminin, takım çalışması ve hakemlikten zevk alma gibi bazı yönlerinin algılanan hakem özyeterliliği için anlam ifade ettiği söylenmektedir. Olumlu bir takım çalışması sonucunda elde edilen deneyiminin, hentbol hakemlerinin psikolojik refahında çok önemli bir rol oynadığı ve özyeterlilik üzerinde kanıtlanmış bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.

Bu sonuçlara göre bazı demografik değişkenler (yaş, gelir, hakemlik geliri, hakemlik süresi) ile hakem özyeterlilikleri arasında önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 4a kabul edilmiştir.

5.11. Hipotez 4b: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.

Tablo 13'te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hakemlerin yaşları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler arasında ilişki tespit edilememiştir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Kaissidis ve Anshel (1993) genç hakemlerin hata yapma olasılığı konusunda yaşlı hakemlere göre daha stresli olduklarını ifade etmektedir.

Kılıç (2019) hakemlerin yaşları ilerledikçe stres faktörleri ile başa çıkmada olumlu bir etkiye sahip olduğunu açıklamaktadır. Çakmak (2011) tarafından yapılan

çalışmada futbol hakemlerinin yaşlarına göre stres faktörlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Hakemlerin gelir durumları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir. Tekgöz (2011) yapmış olduğu çalışmada futbol hakemlerinin iş stresi puanlarının ortalamaları ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmediğini söylemektedir.

Hakemlerin, hakemlik gelir durumları ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları arasında ilişki tespit edilememiştir. Kılıç (2019) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin aylık gelirleri ile stres kaynakları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Hakemlik süresi ile hakemleri strese iten faktörler ölçeği alt boyutlarından sosyal faktörler arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlik yapılan sürenin artması ile hakemleri strese iten faktörlerin hakemler üzerinde daha az stres oluşmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde Baldwin (2013) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin zaman içerisinde tecrübe kazanmaları ile yaşadıkları kaygı ve stresin düşüş gösterdiği tespit edilmiştir. Kılıç (2019) futbol hakemlerinin hakemlik süreleri ile futbol hakemlerinin stres kaynaklarına yönelik olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini sonucuna ulaşmıştır. Benzer çalışmaların yanı sıra Güllü ve Yıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada, futbol hakemlerinin hakemlik yaptıkları süre ile stres düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tsorbatzoudis ve diğ. (2005) tarafından yapılan çalışmada ise hentbol hakemlerinde algılanan stresin yüksek olması ile hakemlik süresi arasında pozitif yönde ilişkili olduğu, daha fazla deneyime sahip hakemlerin daha yüksek stres düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun, daha deneyimli hakemlerin genellikle daha zorlu müsabakalara atanmasından dolayı gerçekleştiği söylenmektedir.

Bu sonuçlara göre bazı demografik değişkenler (yaş, gelir, hakemlik geliri, hakemlik süresi) ile futbol hakemlerini strese iten faktörler arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle hipotez 4b kabul edilmiştir.

5.12. Hipotez 4c: Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.

Tablo 13'te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hakemlerin yaşları, gelir durumları, hakemlik gelir durumları ve hakemlik yaptıkları süre ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında ilişki tespit edilmemiştir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Karaçam ve Adıgüzel (2019) tarafından basketbol hakemleri ile yapılan çalışmada yaş ve performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildiği ve hakemlerin yaşlarının artması ile performanslarının da arttığı ifade edilmektedir. Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada hakemlerin yaşları, hakemlik deneyimleri ve hakemlik klasmanı arttıkça iş performansının arttığı tespit edilmiştir. Spancer (2015) hakemlerin performanslarının en önemli yordayıcısının hakemlerin deneyimlerinin olduğunu ifade etmektedir.

Bu sonuçlara göre bazı demografik değişkenler (yaş, gelir, hakemlik geliri, hakemlik süresi) ile futbol hakemlerinin iş performansı arasında önemli bir ilişki gözlenememiştir. Bu bağlamda hipotez 4c reddedilmiştir.

5.13. Hipotez 5: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.

Tablo 14'te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hakem öz yeterlik ölçeği "fiziksel yeterlilik" alt boyutu ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "oyun bilgisi" ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "karar verme" ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "baskı" ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutlarından dışsal faktörler arasında negatif yönlü düşük ilişki, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutları arasında ise negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "iletişim" ile futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde futbol hakemlerinin özyeterlilikleri ile futbol hakemlerini strese iten faktörler arasındaki önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Tespit edilen ilişkilerin tamamında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olmasının futbol hakemlerini strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin özyeterlilikleri ile olumsuz şekilde ilişkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Benzer şekilde Baştuğ ve diğ. (2016) stres ile karar verme arasında negatif bir korelasyon olduğunu ve stres düzeyinin artması durumunda karar verme becerisinde düşüş oluşabileceğini ifade etmektedir. Özdayı ve Uğurlu (2015) futbol hakemlerinin iletişim becerisinin artması durumunda stres yönetimi düzeylerinin arttığını ifade etmektedir. Garcés de Los Fayos (1999) tarafından futbol hakemleri ile yapılan çalışmada ise diğer hakemlerle kötü ilişki içinde olmanın tükenmişliğe sebep olması nedeniyle futbol hakemleri için önemli bir stres kaynağı olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca Alanso-Arbiol (2005) tarafından futbol hakemlerinin stres kaynakları üzerine yapılmış olan çalışmada futbol hakemlerinin en önemli stres kaynaklarının hakemlerin algıladığı özyeterlilikleri ve müsabaka gözlemcilerinin vermiş olduğu puanlar olarak ifade edilmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 5 kabul edilmiştir.

5.14. Hipotez 6: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.

Tablo 14’te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutu “dışsal faktörler” ile hakem iş performansı ölçeği ortalaması arasında ilişki tespit edilememiştir.

Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutu “sosyal faktörler” alt boyutu ile hakem iş performansı ölçeği ortalaması arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutu “kişisel faktörler” alt boyutu ile hakem iş performansı ölçeği ortalaması arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde futbol hakemlerini strese iten faktörler ile futbol hakemlerinin iş performansı arasında önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Tespit edilen ilişkilerin tamamının negatif yönlü olması ve sosyal faktörler ve kişisel faktörler ile anlamlı bir ilişki olmasının futbol hakemlerini strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş performansları üzerinde olumsuz şekilde ilişkiye sahip olduğu

şeklinde yorumlanabilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Guillen ve Feltz (2011) tarafından hakem yeterliliği üzerine yapılan çalışmada stresin hakemlerin dikkat odağını zayıflattığını ve performanslarını düşürdüğü ifade edilmektedir. Nazarudin ve diğ. (2014) tarafından Rugby hakemleri ile yapılan çalışmada, hakemlerin aldıkları kararlar neticesinde sık sık eleştirilere maruz kalmaları sebebiyle sürekli olarak baskı altında olduğu ve bunun sonucunda endişe, stres ve güven kaybı yaşadığı ifade edilmektedir. Ruh sağlığını etkileyen bu olumsuz duyguların hakemliği bırakma, dikkat kaybı, düşük iş tatmini ve düşük performans ile doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada ise stres ile performans arasında orta düzeyde ilişki tespit edilmekle birlikte en yüksek ilişkinin kişisel faktörler ile arasında tespit edildiği ifade edilmektedir.

Bu sonuçlardan hareketle hipotez 6 kabul edilmiştir.

5.15. Hipotez 7: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.

Tablo 14'te yer alan korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, hakem öz yeterlik ölçeği "fiziksel yeterlilik" alt boyutu ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "oyun bilgisi" ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "karar verme" ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "baskı" ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutu "iletişim" ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda futbol hakemlerinin özyeterlilikleri ile futbol hakemlerinin iş performansı arasında önemli bir ilişki olduğu söylenebilir. Tespit edilen ilişkilerin tamamında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olmasının futbol hakemlerinin özyeterliliklerinin iş performansları ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu

ve özyeterlilik düzeyleri yüksek olan futbol hakemlerinin gösterecek oldukları performansı pozitif bir şekilde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde Güler ve diğ. (2020) tarafından yapılan çalışmada özyeterliliğin bireysel performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca Judge ve diğ. (2007) ve Orpen (1995) özyeterlilik algısı ve performans arasında anlamlı bir pozitif ilişki elde etmiştir.

Bu bağlamda hipotez 7 kabul edilmiştir.

5.16. Hipotez 8: Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır.

Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyutları fiziksel yeterlilik, oyun bilgisi, karar verme, baskı ve iletişim değişkenleri; birlikte bağımlı değişken olan hakem iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki vermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre hakem iş performansını en fazla iletişim alt boyutunun daha sonra sırasıyla karar verme, oyun bilgisi, baskı ve fiziksel yeterlilik alt boyutlarının etkilediği tespit edilmiştir. Futbol hakemlerinin iş performansını anlamlı şekilde etkileyen tek değişkenin iletişim alt boyutu olduğu görülmüştür. Hakem öz yeterlik ölçeği alt boyut ortalamalarının hakem iş performansı üzerinde %19,4 yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Hakemlerin özyeterliliklerin artması ile hakemlerin gösterecekleri performansın olumlu yönde etkileneceği yorumu yapılabilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde benzer şekilde Karaçam ve Adıgüzel (2019) tarafından basketbol hakemleri ile yapılan çalışmada hakemlerin özyeterliliklerin artması ile performanslarının artacağı ifade edilmektedir. Boyer ve diğ. (2015) tarafından yapılan çalışmada, futbolda hakemler arasındaki iyi iletişim ve koordinasyonun önemi ifade edilmiştir. Hakem ve yardımcı hakemler arasındaki koordinasyon iyi çalıştığında hakem ekibinin daha iyi performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Tojjari ve diğ. (2013) hakemlerin yüksek özyeterliliğe sahip olmasının performanslarını olumlu etkileyeceğini ifade etmektedir. Sezgin ve Düşükcan (2020) özyeterlilik inançlarının çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğu, bu pozitif ilişkinin özyeterliliğin çalışanların performanslarını belirlemede önemli bir rol oynadığı ve özyeterliliğin arttıkça çalışan performansı da arttığını ifade edilmektedir. Ören ve Durmaz (2017) ise benzer şekilde yüksek özyeterliliğin iş performansında artışa sebep olduğunu hem de kaygı ve stres gibi olumsuz düşünceleri engellediğini ifade etmektedir.

Bu sonuçlara göre hakemlerin özyeterliliklerinin futbol hakemlerinin iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 8 kabul edilmiştir.

5.17. Hipotez 9: Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır.

Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği alt boyutları dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler değişkenlerinin; birlikte bağımlı değişken olan futbol hakemleri iş performansı ölçeği ortalaması ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmekle birlikte futbol hakemlerinin iş performansı üzerinde %13,2 yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre futbol hakemlerinin iş performansını en fazla kişisel faktörler alt boyutunun daha sonra sırasıyla sosyal faktörler ve dışsal faktörler alt boyutlarının etkilediği tespit edilmiştir. Dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler alt boyutlarının hakem iş performansını anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Futbol hakemlerini strese iten faktörlere sahip olan futbol hakemlerinin müsabakalarda gösterecekleri performansı olumsuz bir şekilde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilmektedir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre, futbol hakemlerini strese iten faktörlerin hakemlerin iş performansını anlamlı ve negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca kişisel stres faktörlerinin, futbol hakemlerinin iş performansına en yüksek düzeyde etkisi olan faktör olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Güllü ve Yıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerini strese iten faktörlerin hakemlerin iş performansları üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu söylenmektedir. Ancak ortaya çıkan bu etkinin zayıf düzeyde olduğu ve hakemlerin iş performansına stres dışında etkileyen başka faktörlerin de olabileceği söylenmektedir. Çakmak (2011) tarafından yapılan çalışmada ise aynı şekilde kişisel stres faktörlerinin futbol hakemlerini en fazla strese iten faktör olduğu tespit edilmiştir. Guillen ve Feltz (2011) tarafından hakem yeterliliği üzerine yapılan çalışmada, stres faktörlerinin futbol hakemlerinin performanslarını düşürdüğünü açıklamaktadır.

Bu sonuçlara göre futbol hakemlerini strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle hipotez 9 kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, hakem özyeterliği ve hakem stres faktörlerinin hakem iş performansı üzerinde yordayıcı etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlar, hakemlerin özyeterliliklerinin yüksek olması durumunda iş performanslarının olumlu etkilenebileceğini, hakem stres faktörlerinin azaltılması halinde ise yine iş performansının yükselebileceğini göstermektedir. Dolasıyla hakemlerin özyeterliliklerinin yüksek olması önem arz etmektedir. Benzer şekilde hakem stres kaynaklarını azaltıcı tedbirler alınarak iş performansının yükseltilmesi önemlidir.



Tablo 17: Alt Problemlere İlişkin Kabul veya Ret Durumları

	Araştırma Hipotezleri	Kabul	Ret
H_{1a}	Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	+	
H_{1b}	Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	+	
H_{1c}	Futbol Oynama Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.		-
H_{2a}	Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	+	
H_{2b}	Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	+	
H_{2c}	Hakemlik Dışında Gelire Sahip Olma Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.		-
H_{3a}	Klasman Değişkenine Göre Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	+	
H_{3b}	Klasman Değişkenine Göre Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.		-
H_{3c}	Klasman Değişkenine Göre Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.		-
H_{4a}	Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.	+	
H_{4b}	Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.	+	
H_{4c}	Bazı Demografik Değişkenler (Yaş, Gelir Durumu, Hakemlik Gelir Durumu ve Hakemlik Süresi) ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.		-
H₅	Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları Arasında İlişki Vardır.	+	
H₆	Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.	+	
H₇	Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamaları ile Hakem İş Performansı Ortalaması Arasında İlişki Vardır.	+	
H₈	Hakem Özyeterlilik Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır.	+	

H₉ Hakem Stres Faktörleri Alt Boyut Ortalamalarının Hakem İş Performansına Etkisi Vardır. +



ALTINCI BÖLÜM

ÖNERİLER

Günümüzde büyük bir sektör ve en çok ilgi gösterilen spor dalı olan futbolun paydaşları içerisinde yer alan futbol hakemlerinin performansları oldukça önem arz etmektedir. Futbolun gelişimi paydaşların gelişimi ile yakından ilişkilidir. Bu oyunun saha içindeki aktörlerinden olan futbol hakemlerinin bu gelişime katkı sağlaması performansları ile paralellik göstermektedir. Hakemler bu gelişime yüksek performansları ile katkı sağlamalıdır. Başarılı performans sergilemek ise belirli şartların sağlanması ile gerçekleşmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar neticesinde şu önerilerde bulunabilir:

6.1. Alana İlişkin Öneriler

- Hakemler, kendilerinde stres ortamı oluşturabilecek durumları analiz ederek bunların çözümü konusunda çalışmalar yapmalıdır.
- Düşük özyeterliliğe sahip olan hakemlerin, özyeterlilik düzeylerini artırma konusunda çalışma yapmalıdır.
- Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) tarafından futbol hakemlerine yönelik yapılan eğitimlerde, stresle başa çıkma ve özyeterliliğin artırılması konularına ağırlık vermeleri önerilir. Ayrıca Türkiye Futbol Federasyonu'na hakemlerin iş performanslarını arttırmaya yönelik gelişim seminerleri sayılarının artırılması tavsiye edilir.

6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler

- Futbol branşı ile daha farklı spor dallarında hakemlik yapan bireylerin katılacağı bir çalışma yapılarak stres faktörlerinin ve özyeterlilik algılarının karşılaştırılmasının literatüre önemli katkılar sunabileceği düşünülmektedir.
- Araştırmanın başka bölgelerden ve daha fazla örneklem grubu ile geliştirilmesi, konu üzerinde daha sağlıklı genellemeler yapılmasına olanak sağlayacaktır.

YEDİNCİ BÖLÜM

KAYNAKÇA

Acar, H. (2019). *Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Genel Özyeterlilik Alguları ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Amme İdaresi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.

Acar, K. (2013). *Futbol Eğitimi Alana Çocuklarda Problem Çözme Becerileri ve Fonksiyonel Olmayan Tutumların İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ajgaonkar, S. (2008). *Techniques Used To Manage Stress And Its Impact On Middle Management's Performance In The Hospitality Industry In India*. (Doctoral Dissertation, Auckland University Of Technology).

Akbağ, M. (2000). *Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler, Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Akgün, Ö. E. (2008). *Bilgisayar Öz-Yeterlilik İnançları. Bilişim Teknolojileri Öğretiminde Sosyo-Psikolojik Değişkenler* (s. 1-26). Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.

Akın, Ö., ve Çolak, H.E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(2): 85-114.

Aksoy, V., ve Diken, I. H. (2009). Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Öz Yeterlilik Algılarının İncelenmesi. *İlköğretim Online*. 8(3): 709-720.

Aktaş, A., ve Aktaş, R. (1992). İş Stresi. *Verimlilik Dergisi*. 1: 153-167.

Alonso-Arbiol, I., Falcó, F., López, M., Ordaz, B., & Ramírez, A. (2005). Development Of A Questionnaire For The Assessment Of Sources Of Stress In Spanish Soccer Referees. *Ansiedad Y Estrés*. 11(2-3): 175-188.

Aragão E Pina, J., Passos, A. M., Carvalho, H., & Travis Maynard, M. (2019). To Be Or Not To Be. An Excellent Football Referee: Different Experts' Viewpoints. *Journal Of Sports Sciences*. 37(6): 692-700. Do: 10.1080/02640414.2018.1522940.

Arslan, A., İlman, E., ve Aslan, R. (2019). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Yazma Kaygıları ve Öz-Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2009(12): 108-127.

Atak, H. (2011). Ruh Sağlığı Çalışmalarında Yeni Bir Psikososyal Değişken: Eylemlilik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 3(3): 482-513. Doi: 10.5455/Cap.20110322.

Atılgan, D., ve Tükel, Y. (2019). Hakemlerin Karar Verme Stillerinin İncelenmesi. *Sport Sciences*. 14(2): 22-32. Doi: 10.12739/NWSA.2019.14.2.2B0119.

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3): 49-74.

Aytaç, T. (2002). Eğitim ve Yönetimde Yeni Yaklaşımlar-Kurum İmajı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*. 3: (31): 24-25.

Babacan, D. (1991). *Türkiye'de Futbol Hakemliği*. İstanbul: TFF Eğitim Yayınları, 118.

Bağcı, Z., ve Bursalı, Y. M. (2015). Duygusal Emegin İş Performans Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *Kars: Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(10): 69 1309-4289 Doi: 10.18025/Kauibf.6.10.2015.16265.

Baldwin, C. (2008). You're Kidding Ref! Pre And Post Game Stress Levels Amongst Referees And Match Officials: An Australian Perspective. In *Proceedings of The Second International Colloquium On Leisure And Tourism* (Chiang Mai: ICTL).

Baldwin, C. (2013). The Ref Must Be Blind! Identifying Preand Postgame Stresses Of Australian Sports Referees And Match Officials. *Sociology Study*. 3(1): 13-22.

Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (1989). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi. 7. Basım.

Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (2000). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi. 20. Baskı.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs Prentice Hall.

Bandura, A. (1993). *Perceived Self-Efficacy In Cognitive Development And Functioning*. *Educational Psychologist*. 28(2): 117-148.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia Of Human Behavior*, 4: 71-81. New York: Academic Press.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: Theexercise Of Control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy*. I. B. Weiner, & W. E. Craighead (Ed.), *The Corsini Encyclopedia Of Psychology* (s.1534-1536). New York: Wiley.

Baştuğ, G., Duman, S., Akçakoyun, F., ve Karadeniz, F. (2016). Futbol Hakemlerinde; Stres, Özgüven, Karar Verme. *Journal Of Human Sciences*. 13(3): 5399-5406.

Benzer, A. (2010). Türk Futbol Dili. *Journal Of Language And Linguistic Studies*. (2): 88-103.

Bilgin, L. (1998). *Örgütsel Yaşamda Olumsuz Duygular ve Bireysel Başa Çıkma Yolları*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.

Boyer, S., Rix-Lièvre, G., & Récopé, M. (2015). L'arbitrage De Haut Niveau, Une Affaire D'équipe. *Movement & Sport Sciences-Science & Motricité*. (87): 91-101. Doi: 10.1051/Sm/2014014

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(1): 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kitabı* (s.171). Ankara: Pegem Akademi.

Campbell, J. P. (2008). *Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology, Handbook Of Industrial And Organizational Psychology Vol. 1*. London: Sage Publications.

Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, E.M. (2006). Örgütsel Davranış. *İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım*.

Castillo, D., Yanci, J., Casajus, A.J., & Camara, J. (2015). Physical Fitness And Physiological Characteristics Of Soccer Referees. *Science And Sports*. 31(1): 27-35.

Cigerci, Y. (2004). *Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

Clevinger, K., Petrie, T., Martin, S., & Greenleaf, C. (2020). The Relationship Of Sport Involvement And Gender To Physical Fitness, Self-Efficacy And Selfconcept In Middle School Students. *Physical Educator*. 77(1): 154-172.

Collina, P. (2004). *Le Mie Regole Del Gioco Benim Oyun Kurallarım*. Ankara: *Altın Kitaplar*.

Cuskelly, G., & Hoye, R. (2013). Sports Officials' Intention To Continue. *Sport Management Review*. 16(4): 451-464. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.smr.2013.01.003>.

Çakır Yıldız, N., ve Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel Stresin, Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Eczane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(1): 45-66.

Çakmak, M. N., İşlek M.S., ve Keskin, U. (2017). Türk Futbol Kültürünün Küreselleşme Kavram ve Süreçleri Bağlamında Değerlendirilmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalara Dergisi*. 19(33): 125-133. Doi: [10.18493/kmusekad.400615](https://doi.org/10.18493/kmusekad.400615).

Çakmak, M. T. (2011). *Faal Futbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Tespiti*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Programı.

Çınar, B. (2018) *Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Turizm Rehberliği Anabilim Dalı.

Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Kitapevi.

Diotaiuti, P., Falese, L., Mancone, S., & Purromuto, F. (2017). A Structural Model Of Self-Efficacy In Handball Referees. *Frontiers In Psychology*. 8: 811.

Doğan, Y., ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9(18): 165-190.

Durmaz, Ş., ve Ören, K. (2017). Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1): 109-120.

Durna, U. (2010). A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19(1): 275-290.

Ekinci, H., ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 27(1): 109-120.

Ephesin, R. (2000). Stres Avcıları. *Güncel Psikoloji Dergisi*. 1(2): 23.

Eren, S. (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ersoy, I. (2008). Bir Tuhaf Oyun Futbol. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. 26: 501-503.

Gaoua, N., De Oliveira, R. F., & Hunter, S. (2017). Perception, Action, And Cognition Of Football Referees In Extreme Temperatures: Impact On Decision Performance. *Frontiers In Psychology*, 8: 1479. Doi: 10.3389/Fpsyg.2017.01479.

Garcés De Los Fayos, E. J., Elbal, P. C., & Reyes, S. (1999). Burnout En Árbitros De Fútbol. *Psicología De La Actividad Física Y Del Deporte. Áreas De Investigación Y Aplicación*. 628-633.

Gliddon, D.G. (2004). Effective Performance Management Systems. *Performance Improvement*. 43(9): 28.

Göksel, A. G., Pala, A., ve Caz, Ç. (2016). Futbol Hakemlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*. 11(7): 15-28.

Göksel, A., ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 20(2): 315-343.

Guillén, F., & Feltz, D. L. (2011). A Conceptual Model Of Referee Efficacy. *Frontiers In Psychology*. 2: 25.

Güler, M., Köksal, O., ve Çetin, F. (2020). Ototelik Kişilik, Öz-Yeterliliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Fark Yaratır Mı?. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2): 271-283.

Güllü, S., ve Yıldız, S. M. (2019). Stres Kaynaklarının Futbol Hakemlerinin Performansına Etkisinin İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(1): 146-155. Doi: <https://doi.org/10.33689/spormetre.486723>.

Gürbüz, Y. (1998). *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: M. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Helsen, W., & Bultynck, J. B. (2004). Physical And Perceptual-Cognitive Demands Of Top-Class Refereeing In Association Football. *Journal Of Sports Sciences*. 22(2): 179-189.

İlgar, Ö. (2001). *Örgütsel Stresin Çalışan Bayanlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: M.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

İnal, A. (2004). *Futbol'da Eğitim Öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

İnal, A. (2013). *Futbolda Eğitim ve Öğretim*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 4. Baskı.

Jacobs, K., Hellman, M., Wuest, E., Markowitz, J. (2013). Job Performance. In: Gellman M.D., Turner J.R. (Eds) *Encyclopedia Of Behavioral Medicine*. New York, NY: Springer.

Johansen, B. T. & Haugen, T. (2013). Anxiety Level And Decisionmaking Among Norwegian Top-Class Soccer Referees. *International Journal Of Sport And Exercise Psychology*. 11(2): 215-226. Doi:10.1080/1612197X.2013.773665.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The İntegral Role Of İndividual Differences. *Journal Of Applied Psychology*. 92(1): 107.

Kaissidis, A., And Anshel, M. H. (1993). Sources Of And Responses To Acute Stress İn Adult And Adolescent Australian Basketball Referees. *Aust. J. Sci. Med. Sport*. 25: 97-103.

Kaleli, F. (2016). *Özyeterlilik ile Akademik Başarıya GÜdülenme Arasındaki İlişki Ortaokul Öğrencileri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaçam, A., ve Pular, A. (2017). Hakem Öz Yeterlik Ölçeği'nin (HÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 11(1): 118-128.

Karacam, A., & Adiguzel, N. S. (2019). Examining The Relationship Between Referee Performance And Self-Efficacy. *European Journal Of Educational Research*. 8(1): 377-382.

Karaçam, A., ve Pular, A. (2019). Hakemlerin Problem Çözme Becerileri ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 4(1): 115-130. Doi: <https://doi.org/10.31680/Gaunjss.519158>.

Karayel, M. (2016). *Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler*

Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, O. (2019). *Futbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Tespiti*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kırtepe, A., ve Çetinkaya, T. (2018). Farklı Branştaki Hakemlerin Karar Verme Stilllerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*. 13(10): 487-496 Doi: 10.7827/Turkishstudies.13538.

Kim, S. (2016). Perceived Organizational Support As A Mediator Between Distributive Justice And Sports Referees' Job Satisfaction And Career Commitment. *Annals Of Leisure Research*, Doi: 10.1080/11745398.2016.1147363

Koca, S., ve Yıldız, S. M. (2018). Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 3(2): 195-207. Doi: <https://doi.org/10.25307/Jssr.334624>.

Koçak, Ç. V. (2019). Voleybol Hakemlerinin Hakem Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(2): 33-40.

Kotaman, H. (2015). Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (1): 111-133.

Köse, G.M., Otuzbiroğlu, B., ve Kin İşler, A. (2019). Futbol Hakemlerinin Müsabaka Sırasındaki Fizyolojik ve Kinematik Yanıtları. 17. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya*.

Laçın, B. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Öz Yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.

Lelord, F. & Andre, C. (1996). *Zor Kişiliklerle Yaşamak* (Çev. R. Madenci). İstanbul: İletişim Yayınları.

Mehmood, N. (2019). Factors Impacting EFL Teachers Self-Efficacy: A Theoretical Perspective. *English Language Teaching*. 12(4): 39-48.

Mirela, B. & Adriana, C.M. (2011). *Organizational Stress And Its Impact On Work Performance* (pp.333-337). Annals Of Faculty Of Economics, University Of Oradea, Faculty Of Economics,

Motowildo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance. *Human Performance*. 10(2): 71-83.

Myers, N. D., Feltz, D. L., Guillén, F., & Dithurbide, L. (2012). Development Of, And Initial Validity Evidence For, The Referee Self-Efficacy Scale: A Multistudy Report. *Journal Of Sport And Exercise Psychology*. 34(6): 737-765.

Nakip, C. (2015). *Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz-Yeterlik İnançları ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Nazarudin, M. N., Noordin, H., Suppiah, P. K., Abdullah, M. R., Fauzee, M. S. O., & Abdullah, N. M. (2014). Psychological Skills Assessment And Referee Rugby Sevens Performance. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5: 165-184

Orpen, C. (1995). Self-Efficacy Beliefs And Job Performance Among Black Managers In South Africa. *Psychological Reports*. 76(2): 649-650.

Orta, L. (2000). Dünya'da ve Türkiye'de Futbol Hakemliğinin Başlangıcı ve Gelişimi Semineri. *On Sekiz Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Çanakkale*.

Özdayı, N., ve Uğurlu, M. F. (2015). Futbol Hakemlerinin Duygusal Zekâ ve İletişim Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*. 1(1): 31-39.

Özdevecioğlu, M., ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2009(1): 53-82.

Özel, Y., ve Karabulut, A. B. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*. 1(1): 48-56.

Özkan, G. (2019). *Üniversite Öğrencisi Kadın Futbolcuların Toplumsal Cinsiyet Alguları ile Sporcu Öz Yeterlilik Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özmaden, M., Yıldız, Y., Ekici, S. ve Dohman, Z. (2016). Sporum Üniversite Öğrencilerinde Mutluluk Düzeyine Etkisinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *ERPA International Congresses On Education, Sarajevo/Herzegovina*, 328-333.

Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 271-288.

Pajares F., & Schunk D. H., (2001). Self-Beliefs And School Success: Selfefficacy, Self-Concept And School Achievement. In: Riding R, Rayner S Eds. *Perception*, London: Ablex Publishing. 11(2): 239-266.

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları Personel Geliştirme Merkezi, Yayın No:16.

Raab-Graham, K. F., & Niere, F. (2017). Mtor Referees Memory And Disease Through Mrna Repression And Competition. *FEBS Letters*. 591(11): 1540-1554. <https://doi.org/10.1002/1873-3468.12675>

Rackely, R. A. (2004). A Longitudinal Investigation Of Change In Teacher Efficacy And Perceptions Of Leadership Following Participation In A Technology İntegration Program. *Studies Of Teaxs A&Muniversity*.

Radnedge, K. (1994). *The Ultimate Encyclopedia Of Soccer*. London.

Reknes I., Einarsen S., Knardahl S. & Lau B. (2013), The Prospective Relationship Between Role Stressors And New Cases Of Self-Reported Workplace Bullying. *Scandinavian Journal Of Psychology*. 55: 45–52.

Ridinger, L. L., Kim, K. R., Warner, S., & Tingle, J. K. (2017). Development Of The Referee Retention Scale. *Journal Of Sport Management*. 31(5): 514-527.

Robbins, P.S., (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International Inc.

Rosen, R. H., & Berger, L. (1991). *The Healthy Company: Eight Strategies To Develop People, Productivity And Profits*. New York: Jeremy P. Teacher/ Perigee Books.

Rosenthal, U., & Pijnenburg, B. (1991). *Crisis Management And Decision Making: Simulation Oriented Scenarios*. Springer Science & Business Media.

Sahranç, Ü. (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sarıdede, Ç. (2018). *Voleybol Hakemlerinin Öz Yeterlik Düzeyleri ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Satman, C. (2014). Futbol Maçlarındaki Seyirci Topluluklarının Sesinin, Hakemlerin Kararları Üzerindeki Etkisi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 12(2): 147-154. Doi: https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000263.

Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sayıldı, H. (2020). *İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük: Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Senemoğlu, N. (2020). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Singh, P., & Lamba, P. S. (2019). Influence Of Crowdsourcing, Popularity And Previous Year Statistics In Market Value Estimation Of Football Players. *Journal Of Discrete Mathematical Sciences And Cryptography*. 22(2): 113-126. Doi: <https://doi.org/10.1080/09720529.2019.1576333>.

Sivrikaya, K. (2019). The Effects Of Recreative Activities On Adjustment Levels Of Young People. *Asian Journal Of Education And Training*. 5(1): 25-30. Doi: [10.20448/journal.522.2019.51.25.30](https://doi.org/10.20448/journal.522.2019.51.25.30).

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşverenler Dergisi*. 23 (3): 29.

Spaaij, R., & Schaillée, H. (2020). Community-Driven Sports Events As A Vehicle For Cultural Sustainability Within The Context Of Forced Migration: Lessons From The Amsterdam Futsal Tournament. *Sustainability*. 12(3): 1020.

Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational Stress, Job Satisfaction And Job Performance: Where Do We Go From Here? *Journal Of Management*. 18(2): 353-374

Sunay, H. (1992). Ankara Bölgesi Futbol Hakemlerinin Hakemliğe Yönelmelerine Etki Eden Motivasyonel Etkenler Üzerine Bir Araştırma. *Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi*. 2(2): 18-23.

Szymanski, S. (2006). Football In England. *Handbook On The Economics Of Sport*. 459.

Şenol, F. B. (2012). *Okul Öncesi Öğretmen Adayları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Özyeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.

Şimşek, M. (1999). *Futbolun Prensleri*. İstanbul: Nadir Yayınevi.

Tojjari, F., Esmaili, M. R., & Bavandpour, R. (2013). The Effect Of Self-Efficacy On Job Satisfaction Of Sport Referees. *European Journal Of Experimental Biology*. 3(2): 219-225.

Tood, G., & Brosan, L. (2010). *Stres*. İstanbul: Kuraldışı Yayınları.

Topkaya, İ., ve Tekin, A. (2004). *Futbol Kuramsal Genel Bir Çerçeve ve Teknik ve Temel Taktik Öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning And Measure. *Review Of Educational Research*. 68(2): 202-248.

Tsorbatzoudis, H., Kaissidis-Rodafinos, A., Partemian, S., & Grouios, G. (2005). Sources Of Stress Among Greek Team Handball Referees: Construction And Validation Of The Handball Officials' Sources Of Stress Survey. *Perceptual And Motor Skills*, 100(3): 821-830. Doi: 10.2466/Pms.100.3.821-830.

Turunç, Ö., ve Çelik M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2): 183-206.

Tutar, H. (2016). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınevi. 4.Baskı.

Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(02): 196-218. Doi: https://doi.org/10.1501/Sbfder_0000002162.

Uzunoğlu, Ö. U. (2008). *Türk Futbol Hakemlerinin Karar Verme Stilllerinin Klasmanlarına ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Varmus, M., Kubina, M., & Adámik, R. (2020). Impact Of The Proportion Of Foreign Players' Appearances On The Success Of Football Clubs In Domestic Competitions And European Competitions In The Context Of New Culture. *Sustainability*. 12(1): 264.

Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2004). Organizational Stress Through The Lens Of Conservation Of Resources (COR) Theory. In *Exploring Interpersonal Dynamics*. Emerald Group Publishing Limited. Doi:10.1016/S1479-3555(04)04005-3.

Yazıcı, M. (2020). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin “Hakem” Kavramına İlişkin Metaforik Algılarının İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 16(27): 147-148.

Yıldırım, E. (2011). *Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

İnternet Kaynakları:

Futbol Oyun Kuralları Kitabı. (2021)
<https://www.tff.org/resources/tff/documents/mhk/2020-2021/2020-2021-Oyun-Kural-Kitabi.Pdf>, (02.02.2021).

The Fédération Internationale de Football Association. (2021)
<https://www.fifa.com/fifa-world-ranking/ranking-table/men/>, (07.04.2021).

EKLER

EK-1: Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Sayın katılımcı,

Bu çalışma İzmir ilinde görev yapan faal futbol hakemlerinin özyeterlilik algıları, stres kaynakları ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Araştırma kapsamında verecek olduğunuz bilgiler tamamen bilimsel amaçlı olup herhangi bir ticari amaç için kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve sorulara içtenlikle cevap verdiğiniz için teşekkür ederim.

MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği ABD Spor Yönetimi Programı

Yükseklisans Öğrencisi

Erdem DEMİRTAŞ

Danışman

Doç. Dr. Kadir YILDIZ

DEMOGRAFİK BİLGİLER

- Yaş :
- Cinsiyet : () Erkek () Kadın
- Medeni durum : () Evli () Bekâr
- Eğitim durumunuz : () İlköğretim () Lise () Ön Lisans
() Lisans () Lisansüstü
- Meslek :
- Hakemlik dışında herhangi bir gelir getirici işte çalışıyor musunuz? () Evet
() Hayır
- Gelir durumu :
- Hakemlik gelir durumu :
- Hakemlikte bulunduğunuz klasman ? : () Üst Klasman Hakemi () Üst Klasman
Yardımcı Hakemi () Klasman Hakemi () Klasman Yardımcı Hakemi
() Kadın Bölgesel Hakemi () Kadın Bölgesel Yardımcı Hakemi () Bölgesel
Hakem () Bölgesel Yardımcı Hakem () İl Hakemi () Aday
Hakem
- Kaç yıldır hakemlik yapıyorsunuz? :
- Hakemliğe başlamadan önce futbol oynadınız mı : ()Evet ()Hayır
- Hakemliğe başlamanıza etki eden faktörler nelerdir? () Kendi İsteğim
() Arkadaş Teşviki () Çevre Etkisi () Aile Teşviki
- Hangi seviyede yabancı dil biliyorsunuz? () Çok Az () Az () Orta () İyi
() Çok İyi

- **Hakemlikten beklentileriniz?** ()Hobi () Spor Yapmak ()Maddi Gelir
() Kariyer Diğer (.....)



Hakem Öz Yeterlik Ölçeği:

Aşağıdaki hakemlerin öz yeterliklerine ilişkin ifadelere katılma düzeyinizi ilgili yere (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.						
		düşük	orta	yüksek		
1	Fiziksel yapım hakemliğe uygundur.	1	2	3	4	5
2	Kondisyonum müsabaka yönetmek için yeterlidir.	1	2	3	4	5
3	Sürat yeteneğim müsabaka yönetmek için yeterlidir.	1	2	3	4	5
4	Fiziksel dayanıklılık düzeyim müsabaka yönetmek için yeterlidir.	1	2	3	4	5
5	Fiziksel kuvvet düzeyim müsabaka yönetmek için yeterlidir.	1	2	3	4	5
6	Hakemliğini yaptığım branşın temel oyun stratejilerini anlayabilirim	1	2	3	4	5
7	Hakemliğini yaptığım branşın oyun kurallarını bilirim.	1	2	3	4	5
8	Hakemlik yaptığım branşa uygun hakem mekaniğini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
9	Zor durumlarda karar verebilirim.	1	2	3	4	5
10	Çabuk karar verebilirim.	1	2	3	4	5
11	Verdiğim kararlarda kararlılık gösteririm.	1	2	3	4	5
12	Oyuncuların baskısından etkilenmem.	1	2	3	4	5
13	Seyircilerin baskısından etkilenmem.	1	2	3	4	5
14	Antrenörlerin baskısından etkilenmem.	1	2	3	4	5
15	Antrenörlerle etkili iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
16	Diğer hakemlerle etkili iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
17	Oyuncularla etkili iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
18	Oyundaki diğer görevlilerle etkili iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5

Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği:

Aşağıdaki maddeler futbol müsabakasında <i>strese iten</i> ifadelerden oluşmaktadır. Görüşlerinizi, her ifadenin karşısındaki ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Tamamen
1. Maçın önemi	1	2	3	4	5
2. Sahanın zeminin bozukluğu	1	2	3	4	5
3. Hava muhalefeti (rüzgar, yağış vb.)	1	2	3	4	5
4. Güvenliğin yetersiz olması	1	2	3	4	5
5. Seyirci baskısı	1	2	3	4	5
6. Medya eleştirisi	1	2	3	4	5
7. Gözlemcinin varlığı	1	2	3	4	5
8. Oyuncular tarafından sözlü taciz	1	2	3	4	5
9. Antrenör ve yönetici tarafından sözlü taciz	1	2	3	4	5
10. Müsabaka günü fiziksel/psikolojik sorun	1	2	3	4	5
11. Sahada yanlış yerde bulunma	1	2	3	4	5
12. Yanlış ve hatalı kararlar verme ihtimalini düşünme	1	2	3	4	5
13. Yanlış ve hatalı kararlar verme	1	2	3	4	5
14. Partnerle iletişim ve karar problemi yaşama	1	2	3	4	5

Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği:

Aşağıdaki maddeler maçtaki <i>performansınızı</i> yansıtan ifadelerden oluşmaktadır. Görüşlerinizi, her ifadenin karşısındaki ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1.Maçı seyir zevkine ulaştırdığımdan eminim	1	2	3	4	5
2.Maçta kuralları harfiyen uyguladım	1	2	3	4	5
3.Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim	1	2	3	4	5
4.Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten doğru kararlar veririm	1	2	3	4	5
5.Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması gibi) problemleri anında çözerim	1	2	3	4	5
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim	1	2	3	4	5
7. Ben başarılı bir hakemim	1	2	3	4	5

EK-2: Ölçek İçin Kullanım İzinleri

Hakem Öz Yeterlik Ölçeği Kullanım İzni



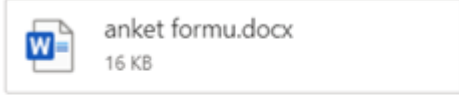
9 ekin (4 MB) tümünü göster Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Değerli Erdem DEMİRTAŞ;

"Futbol Hakemlerinin Özyeterlilik Düzeyleri, Stres Faktörleri ve İş Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği" başlıklı tezinizde ve bundan sonraki yapacağınız çalışmalarda "Hakem öz yeterlik ölçeğini" kullanabilirsiniz. Ekte ölçeğe ve ölçekten üretilmiş yayınlara ulaşabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.



Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeği ve Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği Kullanım İzinleri



Ölçeği kullanmanıza izin veriyoruz. Anket formu ektedir, kolaylıklar diliyorum.



EK-3: Etik Kurul Onay Belgesi

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK
KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi	: 02.01.2020
Toplantı Sayısı	: 2020/ 01
Toplantıda Alınan Karar Sayısı	: 12

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 02.01.2020 tarih ve saat 11:00'da Rektörlük Yönetim Kurulu Toplantı odasında toplanmış, aşağıdaki kararlar alınmıştır.

KARAR:

- 9- MCBÜ Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Kadir YILDIZ'ın 27.12.2019 tarih ve E.57837 sayıda kayıtlı MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Erdem DEMİRTAŞ'ın “**Futbol Hakemlerinin Özyeterlilik Algıları ve Stres Faktörlerinin İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi**” adlı tez araştırmasının etik yönden uygunluğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verildi.

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Ramazan GÖKBUNAR
Başkan

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Fatma ŞAŞMAZ ÖREN
Üye

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Nurettin GÜLMEZ
Üye

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Osman Murat KOÇTÜRK
Üye

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Doğan UYSAL
Üye- Başk.Yard

(e-**imzalıdır**)
Prof.Dr.Mustafa MIYNAT
Üye

Prof.Dr. Kenan ERDOĞAN
Üye
(Katılmadı)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı- Soyadı: Erdem Demirtaş

Eğitim Hayatı:

Yüksek Lisans: 2018 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Lisans: 2013-2017 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü

Lisans: 2015-2018 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü (ÇİFT ANADAL PROGRAMI)

Yabancı Dil Bilgisi: İngilizce