

## BÖLÜM 24

# HOKEY HAKEMLERİNİN HAKEMLİK MESLEĞİNİ SÜRDÜRME DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Ali YILDIRIM<sup>1</sup>

### GİRİŞ

Spor, vücudu harekete geçirmek için var olan gücü kullanarak bir takım işleri yapmak demektir. Tanıma baktığımızda günlük yaşantımızda yaptığımız her türlü davranışın spor olduğu varsayımının ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Spor sayesinde insanın fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlığının olumlu bir şekilde gelişmesi sağlanırken aynı zamanda sosyalleşmesine etki eden, zihinsel olarak gelişimini sağlayan ve bilişsel özelliklerinde gelişmesine imkan sunmaktadır (Yetim, 2000). Sporda sportif performansı üst seviyelere çıkarmak için sadece fiziksel yeterliliğin olması yeterli görülmemektedir. Bir müsabakanın paydaşlarından birisi olan hakemin de bir müsabakayı sorunsuz bir şekilde tamamlayabilmesi için fiziksel performansla sahip olmasının yanında psikolojik becerilere de sahip olması gerektiği bilinmektedir (Bompa, 2003). Bir çok farklı branş da hakemlik yapan kişiler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde üst düzey hakemlik yapan ve bu beceriye sahip olan hakemlerin fiziksel ve psikolojik kapasiteye sahip olmalarının yanında; müsabaka öncesi ve müsabaka sırasında yaşadıkları kaygı düzeylerini yönetme becerisine sahip oldukları ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Spor ortamında sergilenen performansı arttırmak için psikolojik boyuta da mutlaka yer verilmesi gerekiyor (Arslanoğlu ve ark. 2010).

Hakemin tanımına baktığımızda hakem, oyun içerisinde oyuna mümkün olduğu kadar az müdahale ederek oyunu kontrol altına alan, adil bir yönetim tarzı sergileyerek oyunu germeyen, oyun zevkinin ön plana çıkmasını sağlayan herkese saygı gösterecek şekilde davranan ve karşılığında saygı gören bir tarzda müsabakayı yöneten kişidir (Özbaydar, 1993). Hakemlik yapacak

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Sağlık Bilimleri AD., ali.yildirim@kilis.edu.tr

kişinin hakemlik yeteneğine sahip olmasının yanında, oyun kuralları bilgisi, tecrübe, kişilik, kondisyon ve konsantrasyon düzeyine sahip olması gerekir. Hakem günlük hayatında düzgün yaşantısı, dürüst ve güvenilir kişiliği ile toplumsal yaşamın normlarının farkında olan, insanın kişisel davranışlarının farkında olan ve toplum içerisinde sergilemiş olduğu davranışları iyi bir şekilde yorumlayan, saha içerisinde ve saha dışarısındaki hareketleriyle örnek olması gereken kişidir (Orta, 2005).

Bir hakem bir müsabakayı yönetecekse o müsabaka ile ilgili oyun kuralı bilgisine sahip olması gerekmektedir. Hakemin görevi bir müsabaka sırasında oynayan sporcuları ve onları yöneten antrenörleri oyun kuralları kitabına göre yönetmektir. Hakem oyun kurallarına hakim olmalı ve liderlik özelliğini iyi sergilemelidir. Karşılaşma süresince uluslararası oyun kurallarını uygular, oyunun dostluk içerisinde oynanmasını sağlar. Müsabaka öncesi takımların durumlarını kontrol eder saha ve teçhizat anlamında eksiklik var mı belirlenen standartlara uygun mu onların kontrolü yaparak müsabaka öncesi hazırlıklarını tamamladıktan sonra müsabakanın başlaması için bir sonraki safhaya geçer (Collina, 2004). Hakemler bütün müsabakalarda müsabakanın eşit ve oyun zevki yüksek bir şekilde oynanmasının en önemli etkenidir. Oyuncuların kurallara uymasını sağlayan her iki takımdan da bağımsız bir yönetici olarak hareket eden hakem sayesinde oyun ortamı rekabetçi bir ortam sahnesine dönüşür (Giel & Breuer, 2020). Hakemler müsabaka esnasında taraftar baskısı, sporcu baskısı, idareci ve antrenör baskısına rağmen görevini başarıyla yerine getirmeli ve verdiği kararlarda hata yapmamalıdır. Hakemler müsabaka esnasında iletişimi iyi kullanmalı, sorunları anında çözmeli yerinde ve zamanında müdahale etmeli, hızlı ve anında kararlar almalı, yanlış karar verdiğini düşünüyorsa anında kararını gözden geçirmeli ve düzeltmelidir (Tuero ve ark. 2016). Sporcuların gerek müsabaka öncesi gerek müsabaka sırasında göstermiş oldukları gayret, takım yöneticilerinin maddi anlamda harcamaları, sponsorların beklentileri, kulüplerin ticari amaçlı ürettikleri malzemeler ve bilet satışları ve reklam giderleri gibi durumlar hakemlerin müsabaka yönetirken ne kadar dikkatli olmaları konusunda önemlidir (Savucu ve ark. 2008).

Bireyin değer yargıları, yaptığı işten beklentileri, yaptığı işi algılama biçimi, tutum ve davranışları iş doyumunu ve bir işi devam ettirmek açısından önemlidir. Aynı işi yapan ve aynı şartlarda ve kıdeme sahip olanlardan birine yeterli gelen ücret başka birisine yeterli gelmeyebilir. Çünkü aldığı ücretle mutlu ve tatmin olan kişi, kendisiyle aynı şartlarda çalışan başka birisine fazla ücret ödenmesi durumunda, iş ortamında mutlu olmayabilir. Bu durumda yalnız

kişisel beklentiler değil bazı çevresel etkenlerde bunda etkili olmaktadır. Bi-reylerin kendi şartlarına uygun meslek seçmeleri iş doyumlarının daha yüksek olmasında etkili olacak ve kendilerini orada mutlu ve yeterli hissettikleri için mesleklerini sürdürmelerine devam edeceklerdir (Yerlisu, 2008). Spor camiası içerisinde hakemler önemli rol oynamaktadır onun için hakemliğe başlayan kişilerin neden hakemlik mesleğini seçtiği devam eden hakemlerin neden hakemlik mesleğini sürdürdüğünü ve hakemlik mesleğini bırakan hakemlerin neden hakemliği bıraktığını anlamak önemlidir. Bu bilgilere sahip olduğunda yönetici kadroda bulunan kişilerin elleri daha güçlü olacaktır ve hakemleri daha etkin bir şekilde kullanma fırsatı elde edeceklerdir (Eilerson, 2016).

Hakemler ile ilgili yakın tarihli araştırmalara baktığımızda daha çok stres, kaygı, mobbing ve iş doyumuna gibi faktörler üzerine olduğunu görmekteyiz. Hakemlik mesleğinin sürdürülmesi ile ilgili çalışmaların yetersiz olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır ve literatüre bu anlamda katkı sağlayacağını düşünmekteyiz.

## **YÖNTEM**

Bu araştırma, hokey hakemlerinin hakemlik mesleğini sürdürme davranışlarını çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli yaşanan var olan bir durumu kendi doğal şartları içerisinde olduğu gibi incelemeye ve araştırmaya çalışır (Karasar, 2005).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Türkiye hokey federasyonuna bağlı olarak görev yapmakta olan hokey hakemleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2022-2023 sezonu içerisinde vizesini yaptıran ve görev almaya şartları tutan 49 erkek, 19 kadın toplam 68 faal hokey hakemi oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacılar tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda; hakemlerin cinsiyeti, medeni durumları, yaş, eğitim durumları, klasman ve hakemlik yapma yılları gibi özellikleriyle ilgili sorular yer almaktadır. Hakemlik mesleğini sürdürme davranışlarını incelemek için (Ridinger ve ark. 2017) tarafından geliştirilen, (Karaçam ve ark. 2021) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği (HMSÖ)” kullanılmıştır.

Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği (HMSÖ): Ölçeğin beşli likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 28 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte 4 maddeden oluşan Mentör, 5 maddeden oluşan Yöneticinin Değerlendirmesi, 3 maddeden oluşan camia algısı, 6 maddeden oluşan hakemlik yapma, 4 maddeden oluşan ödül, 3 maddeden oluşan stres olgusu ve 3 maddeden oluşan sürekli eğitim olmak üzere 7 alt faktörü vardır. Ölçek maddelerine ilişkin dereceleme seçenekleri “Hiç katılmıyorum=1” ve “Tamamen katılıyorum=5” biçiminde ifade edilmiştir. Ölçek maddelerinden 8, 15, 17, 25, 27 ve 28 ters puanlanmaktadır. Ölçeğin her bir faktöründen alınan yüksek puanlar, o faktördeki algının yüksek olduğunu göstermektedir. 28 maddenin Cronbach alfa değeri .83 olarak hesaplanırken yedi faktör için güvenilirlikler (iç tutarlılıklar) .72 ile .90 arasında değiştiği görülmüştür (Karaçam ve ark., 2021). Çalışmamızda Cronbach alfa değeri .79 olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kişisel bilgilerin yüzdelik dağılımının belirlenmesinde frekans analizinden faydalanılmıştır. İstatistik analizlerde nonparametrik testler uygulanmıştır. İkili karşılaştırmalar için Mann- Whitney U Testi ve Çoklu karşılaştırmalar için Kruskal- Wallis H Testi kullanılmıştır ve anlamlılık düzeyleri  $p < 0.05$  olarak alınmıştır.

### **BULGULAR**

Katılımcıların %72,1'nin erkek %27,9'nun kadın olduğu görülmektedir. Yaş grubunda çoğunluğun 33 yaş ve üstü % 45.6, yaş aralığında olduğunu görülürken, 18-22 yaş aralığında olanların %10,3 olduğunu görmekteyiz. Medeni durumları açısından baktığımızda evli olanlar %52,9 iken bekar olanlar %47,1' olduğu görülmektedir. Klasman durumlarına göre katılımcıların %13,2'nin aday, %61,8'nin il, %14,7'nin ulusal ve %10,3'nün uluslararası klasman hakem olduğu görülmektedir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.**

	<b>Değişkenler</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	49	72,1
	Kadın	19	27,9
<b>Yaş</b>	18-22 Yaş	7	10,3
	23-27 Yaş	16	23,5
	28-32 Yaş	14	20,6
	33 Yaş ve üzeri	31	45,6
<b>Medeni Durum</b>	Evli	36	52,9
	Bekar	32	47,1
	Aday	9	13,2
<b>Hakemlik Kategorisi</b>	İl	42	61,8
	Ulusal	10	14,7
	Uluslararası	7	10,3
<b>Hakemlik Yılı</b>	1-3 yıl	36	52,9
	4-6 yıl	21	30,9
	7-9 yıl	8	11,8
	10 yıl ve üzeri	3	4,4

**Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleği Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi.**

<b>Değişken</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Yöneticinin Değerlendirmesi	Erkek	49	35,57	1743,00	413,000	0,458
	Kadın	19	31,74	603,00		
Hakemlik Yapma Dürtüsü	Erkek	49	38,24	1874,00	282,000	0,011
	Kadın	19	24,84	472,00		
Mentör	Erkek	49	33,12	1625,50	400,500	0,370
	Kadın	19	37,92	720,50		
Ödül	Erkek	49	34,61	1696,00	460,000	0,940
	Kadın	19	34,21	650,00		
Camia Algısı	Erkek	49	35,82	1755,00	401,000	0,374
	Kadın	19	31,11	591,00		
Stres	Erkek	49	31,06	1522,00	297,000	0,018
	Kadın	19	43,37	824,00		
Sürekli Eğitim	Erkek	49	34,92	1711,00	445,000	0,769
	Kadın	19	33,42	635,00		

Katılımcıların, mesleği sürdürme davranışı alt boyutlarından, hakemlik yapma dürtüsü ve stres alt boyutları ile cinsiyet durumları arasındaki istatistiki değerlerde anlamlılık tespit edilmiştir ( $P < 0,05$ ).

<b>Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleği Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi.</b>						
<b>Değişken</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Sıra Ort.</b>	<b>Sıra Top.</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Yöneticinin Değerlendirmesi	Evli	36	33,49	1205,50	539,500	0,643
	Bekar	32	35,64	1140,50		
Hakemlik Yapma Dürtüsü	Evli	36	33,79	1216,50	550,500	0,749
	Bekar	32	35,30	1129,50		
Mentör	Evli	36	35,89	1292,00	526,000	0,535
	Bekar	32	32,94	1054,00		
Ödül	Evli	36	35,61	1282,00	536,000	0,621
	Bekar	32	33,25	1064,00		
Camia Algısı	Evli	36	33,81	1217,00	551,000	0,757
	Bekar	32	35,28	1129,00		
Stres	Evli	36	32,57	1172,50	506,500	0,380
	Bekar	32	36,67	1173,50		
Sürekli Eğitim	Evli	36	34,40	1238,50	572,500	0,964
	Bekar	32	34,61	1107,50		

Katılımcıların medeni durum değişkeni ile mesleği sürdürme davranışı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 4. Hakemlik Klasmanı Değişkenine Göre Mesleği Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi.**

Değişken	Grup	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	p
Yöneticinin Değerlendirmesi	Aday	9	23,50	10,70	0,013
	İl	42	32,31		
	Ulusal	10	41,30		
	Uluslararası	7	52,07		
Hakemlik Yapma Dürtüsü	Aday	9	26,06	4,326	0,228
	İl	42	34,62		
	Ulusal	10	33,35		
	Uluslararası	7	46,29		
Mentör	Aday	9	31,00	2,751	0,432
	İl	42	36,06		
	Ulusal	10	38,15		
	Uluslararası	7	24,43		
Ödül	Aday	9	42,17	5,177	0,159
	İl	42	31,62		
	Ulusal	10	43,85		
	Uluslararası	7	28,57		
Camia Algısı	Aday	9	19,11	8,677	0,034
	İl	42	34,39		
	Ulusal	10	42,60		
	Uluslararası	7	43,36		
Stres	Aday	9	39,39	3,608	0,307
	İl	42	36,35		
	Ulusal	10	25,25		
	Uluslararası	7	30,36		
Sürekli Eğitim	Aday	9	32,67	7,017	0,071
	İl	42	34,04		
	Ulusal	10	26,70		
	Uluslararası	7	50,79		

Katılımcıların, mesleği sürdürme davranışı alt boyutlarından, yöneticinin değerlendirmesi ve camia algısı alt boyutları hakemlerin klasman durumları arasındaki istatistiki değerlerde anlamlılık tespit edilmiştir ( $P < 0,05$ ).

**Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Mesleği Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi.**

Değişken	Grup	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	p
Yöneticinin Değerlendirmesi	18-22 Yaş arası	7	29,79	1,445	0,695
	23-27 Yaş arası	16	34,72		
	28-32 Yaş arası	14	39,32		
	33 Yaş ve üzeri	31	33,27		
Hakemlik Yapma Dürtüsü	18-22 Yaş arası	7	32,71	2,589	0,460
	23-27 Yaş arası	16	30,63		
	28-32 Yaş arası	14	41,54		
	33 Yaş ve üzeri	31	33,73		
Mentör	18-22 Yaş arası	7	35,64	0,272	0,965
	23-27 Yaş arası	16	33,78		
	28-32 Yaş arası	14	36,64		
	33 Yaş ve üzeri	31	33,65		
Ödül	18-22 Yaş arası	7	27,71	2,550	0,466
	23-27 Yaş arası	16	40,16		
	28-32 Yaş arası	14	35,86		
	33 Yaş ve üzeri	31	32,50		
Camia Algısı	18-22 Yaş arası	7	37,50	1,699	0,637
	23-27 Yaş arası	16	29,69		
	28-32 Yaş arası	14	38,46		
	33 Yaş ve üzeri	31	34,52		
Stres	18-22 Yaş arası	7	39,39	8,526	0,036
	23-27 Yaş arası	16	50,14		
	28-32 Yaş arası	14	32,31		
	33 Yaş ve üzeri	31	25,04		
Sürekli Eğitim	18-22 Yaş arası	7	34,86	6,224	0,101
	23-27 Yaş arası	16	24,34		
	28-32 Yaş arası	14	38,29		
	33 Yaş ve üzeri	31	37,95		

Katılımcıların, mesleği sürdürme davranışı alt boyutlarından, stres alt boyutu ile hakemlerin yaş durumları arasındaki istatistiki değerlerde anlamlılık tespit edilmiştir ( $P < 0,05$ ).



## **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Araştırmamıza katılan hakemlerin cinsiyet, medeni durum, klasman ve hakemlik yıllarına göre hakemlik mesleğini sürdürme davranışları incelenmiştir. Araştırmamıza katılan hakemlerin çoğunluğunu erkek hakemler oluşturmaktadır. Hakemlerin %45,6'sı 33 yaş ve üzeri grup da yer almaktadır. Hakemlerin medeni durumları bakımından %52,9'nun evli olduğu görülürken, %61,8'nin il hakemi, %52,9'nun 1-3 yıldır hakemlik yaptığı görülmektedir.

Katılımcıların, hakemliği sürdürme alt boyutlarını cinsiyet durumlarına göre incelediğimizde hakemliği sürdürme alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $P<0,05$ ). Bu anlamlı farklılığın hangi alt boyutlarda ve hangi gruplar arasında olduğuna baktığımızda hakemlik yapma dürtüsü alt boyutunda erkek hakemler lehine anlamlı farklılık görülürken, stres alt boyutunda ise kadın hakemler lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla (Yusuf ve ark. 2010) tarafından yapılan çalışma sonucunda hakemlerin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, cinsiyetlerine göre iş doyumunu düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür (Karataş ve ark. 2013). (Baştuğ ve ark. 2016) tarafından yapılan futbol hakemlerinde; stres, özgüven ve karar verme düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre cinsiyet ile stres arasında kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Literatürü incelediğimizde hakemlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir yapmış olduğumuz çalışma sonucunda erkek hakemlerin kadın hakemlere göre hakemlik yapma isteğinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumu çalışmamızın sonucunda elde edilen kadın hakemlerin strese daha çok maruz kalmalarının etkisinin olmasından kaynaklandığı şeklinde açıklayabiliriz.

Katılımcıların, hakemliği sürdürme alt boyutlarını medeni durumlarına göre incelediğimizde hakemliği sürdürme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür (Karataş ve ark. 2013). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre, evli hakemlerin iş doyum ve duygusallık değerleri bekar hakemlerden daha yüksek çıkmıştır. Ancak bu fark istatistiksel

olarak anlamlı değildir (Kargün ve ark. 2012). Araştırmamıza katılan hakemlerin medeni durum açısından hakemliği sürdürme davranışlarında anlamlı farklılığa rastlanmamasını hakemlerin zamanlarının belirli bölümlerini hakemlik yapmak için ayırdıkları geri kalan zamanlarında ise evli olan hakemlerin ailelerine yeteri kadar zaman ayırdıkları bekar hakemlerinde sosyal yaşantılarına yeteri kadar zaman ayırabilmesinin etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Katılımcıların, hakemliği sürdürme alt boyutlarını hakemlik klasmanı durumlarına göre incelediğimizde hakemliği sürdürme alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $P<0,05$ ). Bu anlamlı farklılığın hangi alt boyutlarda ve hangi gruplar arasında olduğuna baktığımızda yöneticinin değerlendirmesi ve camia algısı alt boyutunda uluslararası hakemler lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, klasman durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında fark görülmemiştir (Karataş ve ark. 2013). Mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma için elde edilen puanların hakem klasmanlarına göre il hakemleri, 3. lig yardımcı hakemleri, 3. lig hakemleri, 2. Lig hakemleri ve süper lig hakemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Gümüş, 2009). Araştırmamıza katılan hakemlerin klasman durumlarına göre yöneticinin değerlendirmesi ve camia algısı alt boyutlarında görülen anlamlı farklılığı uzun süredir görev alan uluslararası hakemlerin camia içerisinde yeteri kadar tanınıyor olmaları ve yöneticilerin kendileri ile ilgili aldıkları kararlardan memnun olmalarının etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların, hakemliği sürdürme alt boyutlarını yaş değişkeni durumlarına göre incelediğimizde hakemliği sürdürme alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $P<0,05$ ). Bu anlamlı farklılığın hangi alt boyutlarda ve hangi gruplar arasında olduğuna baktığımızda stres alt boyutunda 23-27 yaş arasındaki hakemler lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Kargün ve ark. tarafından yapılan futbol hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre, yaş değişkenine bağlı olarak klasman hakemlerinde; iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların arasında istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemiştir (Kargün & ark., 2012). Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada yaş değişkenine bağlı olarak hentbol hakemlerinin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir (Can ve ark. 2010). Araştırmamıza katılan hakemlerin yaşlarına göre

stres alt boyutunda görülen anlamlı farklılığın yeni gelişmekte olan hakemlerde görülüyor olması şeklinde yorumlayabiliriz. Yaş ilerledikçe yaş ile birlikte tecrübenin de artmasıyla stres faktörünün azaldığını söyleyebiliriz.

Hakemlerin hakemlik görevini daha uzun süre devam ettirmelerini sağlamak için hakemlere verilen maç ücretleri, sunulan sosyal statü, camia tarafından gösterilecek saygı gibi unsurların daha iyi düzeyde olması hakemlerin motivasyon düzeylerinin artmasını sağlamasının yanında görevlerini daha iyi yapmalarını ve hakemlik camiası içerisinde daha uzun süre kalarak hakemlik görevini sürdürmelerini sağlayacaktır. Hokey hakemlerinin camia içerisinde ve müsabaka yönetimi esnasında karşılaştıkları sorunlar ile baş edebilmeleri için hakem gelişim seminerlerinde eğitimler verilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Arslanoğlu, Erkal. ve Murat Tekin, Cansel Arslanoğlu, İlker Özmutlu (2010). "Voleybol hakemlerinin çeşitli değişkenlere göre kaygı ve temel psikolojik ihtiyaç düzeylerinin incelenmesi." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2): 985-995.
- Baştuğ, G., Duman, S., Akçakoyun, F., & Karadeniz, F. (2016). Football referees; stress, self-confidence, decision making Futbol hakemlerinde; stres, özgüven, karar verme. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5399-5406.
- Bompa, Tudor O. (2003). "*Dönemleme Antrenman Kuramı ve Yönetimi*." Ankara, Bağırhan Yayınevi.
- Can, Y., Soyer, F., & Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Collina, P. (2004). *Benim Oyun Kurallarım*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Eilerson, N. (2016). Verbal abuse from parents, coaches is causing a referee shortage in youth sports. *The Washington Post*. Retrieved from: [https://www.washingtonpost.com/sports/highschools/verbal-abuse-from-parentscoaches-is-causing-a-referee-shortage-in-youth-and-high-schoolsports/2017/06/16/cf02a016-499a-11e7-a186-60c031eab644\\_story.html?utm\\_term=.61945c9883d](https://www.washingtonpost.com/sports/highschools/verbal-abuse-from-parentscoaches-is-causing-a-referee-shortage-in-youth-and-high-schoolsports/2017/06/16/cf02a016-499a-11e7-a186-60c031eab644_story.html?utm_term=.61945c9883d)
- Giel, T. & Bruer, C. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Journal of Sport Management Review*, 23, 242-255.
- Gümüş İ A. (2009). 3. Bölgede Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Karaçam, A., Sabuncu, A., Elif, A. K. Ç. A., Akduman, O., & Güçlü, H. (2021). Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği'nin (Hmsö) Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Cbü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(1), 9-21.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y., Yıldırım, E., & Çevrim, H. (2013). Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumu düzeylerin incelenmesi. *Sport Sciences*, 8(2), 35-45.
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., & Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 30-38.

## *Spor Bilimleri IV*

- Orta, L. (2005). Dünya ve Türkiye de Futbol Hakemliđinin Başlangıcı ve Geliřimi, s: 2. <http://www.tffhgkd.org.tr/araştırmaceviri.asp>, 16 Haziran 2006.
- Özbaydar, S. (1993). “*İnsan Davranışını Sınırları ve Spor Psikolojisi*”, Altın Kitaplar Yayınevi, 1.Baskı, İstanbul, Ağustos.
- 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.
- Savucu, Y., Zirek, O., Devociođlu, S., Çınar, V. ve Orhan, S., (2008). Basketbol Hakemlerinin İř Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *e-Journal of New World Sciences Academy Health Sciences*. 169.
- Tuero, C., Taberner, B., Marquez, S. & Guillen, F. (2002). Análisis de los factores que influyen en la práctica del arbitraje (Analysis of the factors affecting the practice of refereeing). *SCAPE*, 1(1), 7–16.
- Yerlisu, T. ve Çelenk B., (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İř Doyum Düzeylerinin Deđerlendirilmesi, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. VI.(2),ss:87-93.
- Yetim, A. (2000). *Sosyoloji ve Spor*, Ankara. Topkar Matbaacılık.