

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**FUTBOL HAKEMLERİNİ STRESE İTEN FAKTÖRLER, İŞ
TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERDAR KOCA

**DANIŞMAN
DOÇ.DR. SÜLEYMAN MURAT YILDIZ**

OCAK, 2017

MUĞLA

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**FUTBOL HAKEMLERİNİ STRESE İTEN FAKTÖRLER, İŞ
TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERDAR KOCA

**Sağlık Bilimleri Enstitüsünde
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 18/01/2017
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 16/01/2017**

Tez Danışmanı : Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Abdurrahman KEPOĞLU

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.A.Nusret BULGURCUOĞLU

Enstitü Müdürü : Prof.Dr.Feral ÖZTÜRK

OCAK, 2017

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü'nün 04/01/2017 tarih ve 70 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24 maddesine göre, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Serdar KOCA'nın "Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi" adlı tezini incelemiş ve aday 16/01/2017 tarihinde saat 15.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin Başarılı olduğuna oy birliği ile karar verildi.



Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ
Tez Danışmanı



Üye

Doç.Dr.Abdurrahman KEPOĞLU



Üye

Yrd.Doç.Dr.A.Nusret BULGURCUOĞLU

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/01/2017



Serdar KOCA

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : KOCA

Adı : Serdar

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : FUTBOL HAKEMLERİNİ STRESE İTEN FAKTÖRLER, İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Y. Dil : THE INVESTIGATION OF RELATIONSHIP AMONG STRESS FACTORS, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE OF FOOTBALL REFEREES

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü : Sağlık Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : Süleyman Murat YILDIZ

Ünvanı : Doç.Dr.

TEZİN KONULARI:

1. Futbol Hakemi
2. Stres
3. İş Tatmini
4. İş Performansı

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. Futbol Hakemi
2. Stres
3. İş Tatmini
4. İş Performansı

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Football Referee
2. Stress
3. Job Satisfaction
4. Job Performance

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | <input type="radio"/> |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | <input checked="" type="radio"/> |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir | <input type="radio"/> |

Yazarın İmzası :



Tarih : 18/01/2017

ÖNSÖZ

Günümüzde popüler olan futbol sporu insanların büyük bir kısmının ilgisini çekmekte ve toplum içerisinde önemli yer tutmaktadır. Futbolcuların yanında maçları yöneten hakemlerin de oyun kalitesini etkilemesi, hakemlerin performansına etki eden faktörleri gündeme getirmektedir.

Bu araştırmada hakemleri strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisi ele alınmıştır. Analizler sonucunda ortaya çıkan bulguların hem hakem camiasına hem de futbol literatürüne katkıda bulunacağı inancını taşımaktayım. Bu tezin yazılmasındaki her aşamada bana yol gösteren danışmanım Doç.Dr.Süleyman Murat YILDIZ'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Serdar KOCA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
ŞEKİLLER LİSTESİ	IV
TABLolar LİSTESİ	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Amacı	1
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	2
1.6. Tanımlar	2
2. LİTERATÜR BİLGİLER	3
2.1. Futbol ve Futbol Hakemliği	3
2.1.1. Futbol	3
2.1.2. Futbol Hakemliği	4
2.2. Stres	5
2.2.1. Stres Kavramı	5
2.2.2. Stresin Aşamaları	6
2.2.3. Stresin Biçimleri	7
2.2.4. Aşırı Stresin Sonuçları	7
2.3. İş Tatmini	8
2.3.1. İş Tatmini Kavramı	8
2.3.2. İş Tatmini Kuramları	8
2.3.2.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	8
2.3.2.2. Çift Faktör Kuramı	10
2.3.2.3. Eşitlik Kuramı	10
2.3.2.4. Fark Kuramı	11
2.3.3. İş Tatminin Sonuçları	12

2.4. İş Performansı -----	12
2.5. İlgili Araştırmalar -----	13
3. YÖNTEM -----	15
3.1. Araştırmanın Modeli-----	15
3.2. Evren ve Örneklem -----	15
3.3. Veri Toplama Araçları -----	16
3.4. Verilerin Değerlendirilmesi -----	16
4. BULGULAR -----	17
4.1. Demografik Özellikler-----	17
4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları -----	18
4.2.1. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları-----	18
4.2.2. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları-----	20
4.2.3. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları-----	21
4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları -----	23
4.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları-----	26
5. SONUÇ-----	27
6. KAYNAKLAR-----	29
7. EKLER -----	31
8. ÖZGEÇMİŞ -----	34

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İŞ Tatmininin Aracı Değişken İlişkisi----- 15



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Futbol Hakemlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları -----	17
Tablo 2. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları ---	18
Tablo 3. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları-	19
Tablo 4. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları -----	20
Tablo 5. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları -----	21
Tablo 6. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları-----	22
Tablo 7. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları -----	23
Tablo 8. Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları -----	25
Tablo 9. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları -----	26

ÖZET

Bu araştırma, futbol hakemlerinin stres kaynakları, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak; hakemleri strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır. İş tatminini ölçmede Chang ve Chang'ın (2007) iş tatmini ölçeği futbol hakemlerine uyarlanarak kullanılmıştır. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ile futbol hakemlerine yönelik iş performansı ölçeği bu çalışmada geliştirilmiştir. Strese iten faktörler 14 madde ve 3 boyuttan (dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler) oluşmuştur. İş performansı ölçeği 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmuştur.

Araştırmada kullanılan veriler Muğla ve Giresun illerindeki futbol hakemlerinden (n=140) elde edilmiştir. Verilerin analizinde, betimleyici analiz, geçerlik ve güvenirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucu strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansını negatif olarak etkilediğini göstermiştir. Diğer taraftan, iş tatmininin strese iten faktörler ile iş performansı arasında "aracılık etkisinin bulunmadığını" da göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Futbol, Futbol Hakemi, Stres, İş Tatmini, İş Performansı.

SUMMARY

This research was conducted in order to investigate the relationships of stress resources of football referees, job satisfaction and job performance. To measure stress resources of football referees, job satisfaction and job performance scales were used. To measure job satisfaction of referees, the job satisfaction scale developed by Chang and Chang (2007) is used. Stress resources of football referees and job performance scales were developed in this research. Stress resources of football referees scale included 14 items and 3 dimensions (external factors, social factors and personal factors). On the other hand, job performance scale included 6 items and one dimension.

Data was gathered from a sample of football referees (N=140) in Mugla and Giresun. Descriptive statistic, validity and reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were utilized for the evaluation of data.

The study showed that stress resources of football referees had a significant and negative effect on job satisfaction and job performance. The study also showed that there is no mediating role of stress resources of football referees between job satisfaction and job performance.

Key Words: Football, Football Referee, Stress, Job Satisfaction, Job Performance.

1. GİRİŞ

1.1. Problem

Günümüzde spor branşları içerisinde popüler olan futbol, toplumun geniş ilgisini çekerek spor gündeminde ilk sıralarda yer almaktadır. Futbol takımlarının performansları ve maç sonuçları spor medyasında ve spor kamuoyunda geniş bir şekilde değerlendirilmektedir. Gerek futbol oyununun içinde gerekse oyunun dışında hakemlerin performansı takımların performansı ve maç sonucu kadar gündeme gelmektedir. Bu durum hakemlerin yaptıkları işin ne kadar hassas olduğunu ortaya koymaktadır.

Takımların yüksek performansları ve galibiyetleri takım üyelerine maddi kazanç, taraftarlarına da haz ve psikolojik üstünlük sağlamaktadır (Yıldız, 2015b). Hakemlerin futbol oyununun doğal akışını bozacak kararlar vermesi, maç sonuçlarını ciddi derecede etkilediğinden, bu durum takımların maddi kayıplarına ve taraftarların psikolojik üstünlüğü kaybetmesine ve dolayısıyla yoğun eleştirilere yol açmaktadır. Hakemlerin performansı futbol oyun zevkini ve kalitesini etkilediğinden, hakemleri de etkileyen faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerin diğer değişkenlerle ilişkisinin bilinmemesi bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Biyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklere sahip olan futbol hakemleri, diğer insanlar gibi, içsel ve dışsal unsurlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada futbol hakemlerini strese iten faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş tatminini ile anlamlı ve negatif ilişkisi vardır.

H₂: Strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş performansı ile anlamlı ve negatif ilişkisi vardır.

H₃: İş tatminin, strese iten faktörler ile iş performansı arasında aracılık etkisi vardır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Futbol hakemleri mesleklerini icra ederken, fiziksel durumlar, maçın önemi, seyirci baskısı, hava muhalefeti, maç güvenliği gibi iş tatmini ve iş performansını etkileyen unsurlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu unsurlar futbol maçlarının seyir kalitesini ve takımların ekonomik ve sosyal durumlarını etkilediğinden, bu konuların araştırılması önemli görölmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik katılımcıların verdikleri cevaplarda samimi oldukları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik unsurları dikkate alınarak Muğla ve Giresun bölgesi hakemleri ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

Futbol: Özel bir alanda on birer oyuncudan oluşan iki takım arasında, fiziksel performansa dayanan, kendine özgü kurallarla ve küresel bir topla oynanan takım sporudur. Yoğun ilgiden dolayı popüler olan futbol endüstriyel bir hal almıştır. Günümüzde futbol sporu amatör ve profesyonel olmak üzere iki statüde faaliyet göstermektedir.

Futbol Hakemi: Futbol maçını daha önce belirlenmiş kurallar çerçevesinde yöneten görevlidir.

Stres: Çeşitli içsel ve dışsal uyaranlara karşı vücudun otomatik olarak verdiği tepkidir.

İş Tatmini: Bir işyerinde çalışanın işinden ve iş koşullarından memnun olup olmama ile ilgili zihinde oluşan duygusal bir durumdur.

İş Performansı: Bir çalışanın bir işi nitel ve nicel anlamda ne düzeyde başardığı ile ilgili kavramdır.

2. LİTERATÜR BİLGİLER

2.1. FUTBOL VE FUTBOL HAKEMLİĞİ

2.1.1. FUTBOL

Futbol oyununun ortaya çıkışı çok eski zamanlara dayanmaktadır. Futbolun tarih içerisinde ilk olarak ne zaman ve nerede oynandığı hakkında net bir fikre sahip olmak oldukça zordur. Yakın tarihimiz içinde dünyanın en büyük sömürge imparatorluğunu kurmuş olan İngilizlerin, futbol benzeri oyunları görmeleri ve benimsemeleri yanında, gittikleri her yerde de beğendikleri bu oyunu oynamaları, futbol oyununun dünyaya yayılmasında büyük rol oynadığı iddia edilmektedir (İnal, 2006:18).

Futbol oyunu; günümüzdeki şeklini, kuralları düzenleme yetkisini elinde bulunduran International Board'ın 1866 yılında İngiltere, Galler, İskoçya ve İrlanda Futbol Federasyonlarının bir araya gelmeleri ile ortaya çıkmıştır (Ferah, 1986:3).

21 Mayıs 1904 tarihinde, yedi ülkenin federasyonları bir araya gelerek, Uluslararası Futbol Federasyonu'nu (FIFA-Federation Enternationale de Football Assaciation) kurmuşlardır. Halen, FIFA uluslararası müsabakaların organizasyonunda tam ve tek yetkili olarak dünya futbolunu yönetip, yönlendiren kuralların değiştirilmesi ve uygulanmasına karar veren, anlaşmazlıkların çözümünde başvurulan ve karar yetkisine sahip tek kuruluş olarak görevini sürdürmektedir (İnal, 2006:19).

Futbolun toplum içerisinde diğer spor dallarına göre taşıdığı önem ortadadır. Futbol, nereye gideceği kestirilebilen ve kontrol edilebilen yuvarlak bir topla heyecan verici bir koşu, ölçülü bir top sürme, soluk kesici bir şut ve sonuçta da, estetik açıdan mükemmel bir kurtuluş veya golle sonuçlanan bir spordur. Oyun boyunca seyredenler ve oyuna katılanları yeni durum ve şartlara taşıyan ve yığınları peşinden sürükleyen bir takım oyunudur. Takım oyunu özelliği taşıması yanında her oyuncunun futbol kişiliği ve kendi becerisi doğrultusunda yeteneklerini sergilemesi ve kendini göstermesi yanında kendini kanıtlama imkanına sahip olması, bunu yaparken de takım arkadaşları ile uyum içinde, ortak etkileşimle başarıya kavuştuğu bir spor dalıdır (İnal, 2006:15)

Günümüzde futbol, ulusal ve uluslararası platformda kitlesel seyirlik ve uygulanabilirlik nedenleri ile büyük bir pazar yaratmış durumdadır. Bu pazar, futbol seyircilerinin ve futbol meraklılarının, amatör ve profesyonel sporcuların talepleri ile, finansörlerin, turizm ve seyahat şirketlerinin, sanayicilerin, iletişim ve medya kuruluşlarının ve hizmet sektörünün arzı ile çok büyük bir ekonomik sektör oluşturmuştur (Topyaka ve Tekin, 2004). Ayrıca, futbol sektörü antrenörlük, masörlük, spor hekimliği, hakemlik vb. gibi birçok mesleğin gelişmesine katkı sağlamıştır.

2.1.2. FUTBOL HAKEMLİĞİ

Her futbol maçı, futbol oyun kurallarını uygulamada tam yetkili bir hakem tarafından yönetilir. Diğer hakemler (iki yardımcı hakem, dördüncü hakem, iki ilave yardımcı hakem ve yedek yardımcı hakem) maçlara atanabilir. Bu hakemler oyun kurallarına uygun olarak, maçın kontrol edilmesinde hakeme yardımcı olurlar, ancak son karar her zaman hakem tarafından verilmektedir (IFAB, 2016:45,53).

Hakemler, takımlar ve seyirciler arasında köprü görevi görerek önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde futbol oyununun değerlendirmesini yapmaktadır. Dolayısıyla, maç heyecanı ve kalitesi, goller, futbolcular ve seyirciler arasındaki gerginlik düzeyi hakem kararlarından etkilenmektedir. Bu nedenle hakemlik, bilgi, beceri, konsantrasyon, kondisyon ve tecrübe gibi unsurları gerekli kılmaktadır.

Diğer taraftan Weinberg ve Richardson (1990) iyi bir hakemin özelliklerini tutarlık, uyum, kararlık, denge, dürüstlük, karar verme, güven ve motivasyon/haz olarak sıralamıştır: *Tutarlık*, hakemlerin kararlarının aynı veya benzer durumlarda farklılık göstermemesi ve kuralları her iki tarafa da eşit şekilde uygulamalarıdır. *Uyum*, başkaları ile (diğer hakem, futbolcu, antrenör vb.) etkili bir şekilde ilişki kurma özelliğidir. *Kararlık*, hareketin olduğu anda veya mümkün olan en kısa sürede karar verilmesidir. *Denge*, gerilimli durumlarda, sakin ve dengede kalınması, her ne durum olursa olsun duygusal kontrol içinde olunmasıdır. *Dürüstlük*, hakemlerin müsabaka esnasında, oyuncuların, antrenörlerin veya seyircilerin reaksiyonları, müsabakanın bitiş süresi, skor, bir önceki düdük veya etkili olabilecek potansiyel kaynaklar ne olursa olsun, doğru davranış ve önyargısız düdüklere çalmasıdır. *Karar verme*, spor branşına özel kuralları tam ve mükemmel bir şekilde

anlama ve pozisyon esnasında uygulamadır. *Güven*, hakemlerin kendilerini yeterli bulması, kendi bilgisi ve niteliklerine güvenmesidir. *Motivasyon/haz*, hakemin enerjisini hissetmesi ve pozitif zihinsel düşünceye sahip olması, bu sayede iyi motivasyona ulaşmasıdır.

Hakemlerin futbol müsabakalarında göstermiş oldukları iş performansı kendi durumları ve çevresel unsurlar olmak üzere bir takım değişkenler tarafından etkilenebilmektedir. Stres ve iş tatmini değişkenleri de bu unsurlar içerisinde yer almaktadır.

2.2. STRES

2.2.1. STRES KAVRAMI

Stres kavramı, sanayileşen her toplumdaki bireylerin öğrenip kullandığı psikolojik kavramlardan biridir. Çalışma yaşamında stres yaratan birçok psiko-sosyal faktör vardır. Bu psiko-sosyal faktörler, örgütün yapısı, işin yapısı ve içeriği, örgüt içi insan ilişkileri ile yakından ilişkilidir. Stres yaratan faktörler gurubu aralarında etkileşerek, insanların ruhsal ve fiziksel yapılarını etkilerler. Bu etkileme insanlar arası ilişkileri olumsuz etkileyebileceği gibi, insanlarda yüksek bir motivasyona da neden olabilir. Bireyin psikolojik varlığını, kendine olan güven ve saygısını zorlayan bütün faktörler onda stres yaratır. Başka bir ifade ile stres, insanın dengesini bozabilecek bütün unsurları kapsayan bir özelliğe sahiptir (Güney, 2012:405).

Stres kelime olarak Latince kökenli olup “*estricia*” sözcüğünden gelmektedir. Stres, güç, baskı ve zor gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Stres iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, insanın ve başka bir organizmanın tehlike içinde bulunduğu etmenler ve koşullara göre dengenin bozulduğu bir durumu belirtmek içindir. İkincisi, organizmanın dengesini bozabilecek tüm etmenleri kapsayan bir genişliktedir. Yani fiziksel (travma, sıcak, soğuk vb.), psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar vb.) veya sosyal (çevre etmenleri, kültürel değişim vb.) içerikli bütün etmenler anlatılmaktadır (Güney, 2012:406).

Stres, organizmanın mücadele gerektiren veya tehdit edici bir durumla karşılaştığında, bu durumla mücadele ederek içsel dengeyi korumaya çalışmasıdır. Örneğin, eğer bir sporcu, hafta sonu katılacağı bir yarışmayı tehdit edici olarak algılırsa, bu durum organizmada bazı fizyolojik tepkilere neden olacaktır. Önce

hipotalamus, sempatik sinir sistemi ve hipofize sinyaller gönderecek, sempatik sinir sistemi adrenal bezleri uyaracak, adrenal bezler acil enerjiyi sağlayacak ve metabolizmayı artırarak adrenalin ve noradrenalinin salgılanmasına neden olacaktır. Kanda adrenalin ve noradrenalin konsantrasyonun (yoğunluğunun) farklılığı, kişinin ya o durumla uyuşmasına (savaş) ya da o durumdan uzaklaşmasına (kaç) neden olacaktır. Eğer, yarışmanın sona ermesiyle kişi, tehdidin ortadan kalktığını algılayarsa, adrenalin ve noradrenalin seviyesi normal seviyesine ulaşacak ve içsel denge gerçekleşecektir. Eğer kişi, yarışmadan sonra kendisi için değerlendirmeleri ya da bir sonraki katılacağı yarışmayı yine tehdit edici olarak algılayarsa, o zaman organizma, denge durumuna gelemeyecek, acil durumlarda salgılanan bu iki hormon düzeyi kanda hep yüksek seviyede kalacaktır. Dolayısıyla homeostazisi bozulan organizmada bazı hastalıklar kendisini gösterebilecektir (kalp, böbrek, yüksek tansiyon, uykusuzluk gibi) (Tiryaki, 2000:17-18).

2.2.2. STRESİN AŞAMALARI

Stres ile karşı karşıya kalan kişide görülen stres aşamaları aşağıdaki gibi açıklanabilir (Aktaş, 2001):

Alarm Aşaması

Stresin birey tarafından algılandığı ilk aşamadır. Bu aşamada stresi algılayan bireyde fizyolojik bir takım değişiklikler olur. Göz bebekleri büyür, yüz solar, kalp atışları hızlanır, damarlar büzülür, kan şekeri yükselir, midenin asit salgılaması artar. Kişi istenmeyen koşuldan ya kaçır ya da mücadele eder. Kişinin mücadeleden çekinerek bu durumu yok sayması da bir tepki biçimidir. Stresin devam etmesi durumunda direnme sürecine girilir.

Direnme Aşaması

Stres verici koşullara uyum sağlamak üzere direncin gelişmesi durumudur. Bu dönemde birey stresi belki de yenebilir. Stresi yenemeyen birey, yoğun ve sürekli gerilimiyle bünyesinin savunmasını zayıflatabilir ve tükenme aşamasına geçebilir.

Tükenme Aşaması

Hayatın çekilmez olarak görüldüğü bir aşamadır. Uykusuzluk, canlılığı yitirme, baş ve göğüs ağrıları, öfke patlamaları, kızgınlık, yalnızlık, çaresizlik,

şüphencilik, engellenmişlik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı görülür. Stresi uzun süreli olması, beden kapasitesini ve savunmasını tahrik edebilir. Selye, aşırı stresin yaşam süresini kısalttığını vurgulamaktadır.

2.2.3. STRESİN BİÇİMLERİ

Cranwel-Ward ve Abbey (2005:28) baskı düzeyini göz önünde bulundurarak stresi düşük, olumlu, yüksek ve olumsuz olarak ele almışlardır. Bunlar şöyle açıklanabilir (Kurgun, 2013:159):

- a. **Düşük stres:** Stresin kaynağı çok düşük düzeyli bir baskı ve sıkıntıdır. Genellikle duyguların bastırılması, hayal kırıklıkları ve çevreye duyarsızlığa dönüşür.
- b. **Olumlu stres:** Bireyin performansını en üst düzeye taşıyacak en uygun düzeyde baskı söz konusudur. Bu aynı zamanda stres tarafından uyarılma olarak da bilinen ve bireyin gizli zihinsel ve fiziksel yeteneklerini kullanabilmesine olanak sağlayan stresin uyarıcı yanısıdır.
- c. **Yüksek stres:** Baskı düzeyi yükseldiğinde birey yüksek stresle yüzleşir. Uyarılar yüksek strese dönüştüğü an bireyden bireye ve aynı bireyde durumdan duruma farklılık gösterir. Bu aşamada birey muhtemelen kontrolünü kaybeder, panik hisseder ve strese karşı korunma yeteneğini yitirir.
- d. **Olumsuz stres:** Stres süresinin uzaması durumunda birey olumsuz stresi deneyimler. Bunun sonucunda hem birey hem de örgüt için bazı maliyetler ortaya çıkar. Birey muhtemelen sağlık sorunlarından ötürü sıkıntı yaşar, bu durumdan uzaklaşmak ister ve strese bağlı hastalıkları nedeni ile örgütten ayrılmak zorunda kalır.

2.2.4. AŞIRI STRESİN SONUÇLARI

Aşırı stresin çalışanlar üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere bir takım olumsuz durumlara neden olmaktadır. Fizyolojik olarak uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrısı; psikolojik olarak depresyon, dikkat dağınıklığı ve tükenme; çevreye karşı duyarsızlaşma, çalışmada hatalar örnek olarak verilebilir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1988).

Çalışma yaşamında stresin örgüt üzerinde de bir takım olumsuz etkileri vardır. Performans ve verimlilikte düşüklük, örgüte bağlılığın azalması, işgören devir hızının artması, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinin artması gibi durumlar, stresin örgüt üzerindeki etkilerinden bazılarıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

2.3. İŞ TATMİNİ

2.3.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Çalışanlar bir iş ortamında bireysel amaçlarını gerçekleştirmek üzere zihinsel, fiziksel ve sosyal becerilerini sergilerler. Bu süreç içerisinde, iş ve iş ortamı kaynaklı, kişide duygusal olarak bir takım tepkiler meydana gelir. Bunlar zamanla doğrudan çalışanın, dolaylı olarak da işletmenin performansını olumlu veya olumsuz etkiler. Bu yüzden iş tatmini, işletmeler için önemli görülen olgular arasında yer almaktadır (Yıldız, 2015a:77).

İş tatmini, çalışanın çalışma koşullarını ve işinin özelliklerini değerlendirmesi sonucu zihninde oluşan duygu durumudur. Bir başka tanıma göre iş tatmini, çalışanın işten beklentisi ile iş yerinin kendisine sunduğu imkanları değerlendirmesi sonucundaki farka göre oluşan duygu durumudur. Buna göre, eğer iş yeri çalışanın beklentisini karşılıyorsa iş tatmini, aksi durumda iş tatminsizliği oluşmaktadır (Aziri, 2011).

2.3.2. İŞ TATMİNİ KURAMLARI

2.3.2.1. İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ KURAMI

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow, insan ihtiyaçlarına belirli bir düzen içerisinde yaklaşmış ve beş ana gruba ayırmıştır. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, kendini gösterme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Seymen ve Bolat, 2002:69-70, Yıldız, 2015a:20):

Fizyolojik ihtiyaçlar

Hiyerarşinin en alt basamağında yer alan, genel olarak öğrenilmeyen ve içgüdülerden kaynaklanan ihtiyaçlardır. Bunlara açlık, susuzluk, uyku ve seks örnek

olarak verilebilir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, kısa bir süre içerisinde tekrar güdüleme kaynağı olma özelliğini yitirirler.

Güvenlik ihtiyaçları

Tüm organizmalar güvenlik arayışı içerisinde bulunan bir mekanizmaya sahiptir. Maslow, güvenlik ihtiyaçları ile ilgili olarak, fiziksel güvenlik yanında, duygusal güvenliğin de önemli olduğunu vurgulamaya çalışmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlarda olduğu gibi, güvenlik ihtiyaçları da karşılandığında güdüleyici olma özelliğini kaybeder.

Sevgi ve ait olma ihtiyaı

Bu düzey ihtiyaçlar sevgi ya da bir grupta yakın ilişki kurma ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

Kendini gösterme ihtiyaı

Kendini gösterme, insanların daha yüksek ihtiyaçlarını ifade etmektedir. G, başarma ve statü gibi ihtiyaçlar, bu seviyedeki ihtiyaçların bir parçası olarak ele alınabilir. Maslow'un bu ihtiyaçlarla ilgili olarak dikkati çektiği Őey Şudur: bireyler hem kendilerine, hem de başkalarına kendilerini göstermek isterler.

Kendini gerçekleştirme ihtiyaı

Bu düzey, düşük, orta, yüksek tüm ihtiyaçların ulaştığı en son noktayı ifade eder. Bu seviyede insanlar kendi potansiyellerinin farkına varacaklar ve bu potansiyellerini kullanmak ihtiyaı duyacaklardır.

Maslow'un ileri sürdüğü ihtiyaçlar hiyerarşisinin iki ana varsayımı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırasıyla ilgilidir. Bu varsayımaya göre kişi belirli bir sıralama (hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, st kademelerdeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranış isteği olma özelliğini kaybeder

ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Koçel, 2007:486-487).

İhtiyaçlar hiyerarşisinin işletmelerdeki görüntüsü şudur: Fizyolojik ihtiyaçlar (ücret), güvenlik ihtiyacı (sağlık sigortası, kıdem tazminatı, sendika), sevgi ve ait olma (biçimsel olmayan gruplar), kendini gösterme ihtiyacı (yükselme, ziyafet), kendini tamamlama ihtiyacı (kişisel tatmin, kişisel başarı) (Bolat vd., 2008:189; Yıldız, 2015a:21).

2.3.2.2. ÇİFT FAKTÖR KURAMI

F. Herzberg tarafından geliştirilen bu kuram iki grupta toplanmıştır. Birinci grup “motive edici faktörler” adı verilen gruptur. Bu grup işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması için sonuçlanacaktır. İkinci grup faktörler ise “hijyen faktörleri” adı altında toplanmıştır. Ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörler hijyen faktörleri oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Ancak motivasyon motive edici faktörlerle mümkündür (Koçel, 2007:489)

2.3.2.3. EŞİTLİK KURAMI

Adams tarafından geliştirilen bu kuramın ana fikri, bireylerin, iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görmeleridir. Bu kurama göre bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik düzeyine (veya eşitsizlikler) bağlıdır. Adams’a göre birey kendisinin sarf ettiği çaba ve bunun karşılığında ödül ile, aynı iş ortamında diğer bireylerin sarf ettiği çaba ve karşılığında aldıkları ödülleri karşılaştırır. Örneğin;

$$a) \frac{\text{Bireyin elde ettiği}}{\text{Bireyin sarf ettiği}} > \frac{\text{Başkalarının elde ettiği}}{\text{Başkalarının sarf ettiği}}$$

$$b) \frac{\text{Bireyin elde ettiği}}{\text{Bireyin sarf ettiği}} < \frac{\text{Başkalarının elde ettiği}}{\text{Başkalarının sarf ettiği}}$$

Birey yukarıdaki eşitlikler çerçevesinde, kendi oranını, kendisiyle aynı düzeyde saydığı diğer bireylerle karşılaştırmaktadır (Bolat vd., 2008:198).

Bu teorinin motivasyon açısından kullanışı şöyledir: Yukarıdaki gibi karşılaştırma sonucu bir eşitsizlik algılayan kişi bu eşitsizliği giderici bir şekilde davranacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, kişinin olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Eşitsizliği gidermek için kişinin gösterebileceği davranışları şöyle gruplamak mümkündür (Koçel, 2007:498):

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi (ücretin artırılması veya azaltılması, daha az etkin çalışma),
- Sonucun değiştirilmesi (daha yüksek ücret veya ödül talebi),
- Gayret ve sonuç tanımlarının mantıki tanımlarının değiştirilmesi- böylece eşitsizliğin azaltılması,
- İşi terk etme (istifa, iş yeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık),
- Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama,
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

2.3.2.4. FARK KURAMI

Katzell tarafından geliştirilen fark kuramı, eşitlik kuramı gibi kişideki tatmin ya da tatminsizlik nedenlerini ortaya koyar. Her iki kuram arasında ortak noktalar olmasına rağmen fark kuramının temel varsayımı; kişinin elde ettiği sonuçlar ile arzuladığı sonuçlar arasındaki farklılık kişinin tatminini belirler. Diğer kuramlardan farklı olarak sonuç/girdi oranı ya da kazanç-maliyet, yatırım karşılaştırmasında ayrıntılı analizlere değil de, bir bütün olarak bireyin algısına dayanmaktadır. Birey almayı düşündüğü ücretine ilişkin kararını oluştururken, bazı girdilerini ön plana

çıkarak yorumlayabilir. Örneğin zor koşullarda öğrenim yapan kişi için buna verilen değer diğer etkenlere göre daha ön plandadır. Kısacası fark kuramında birey kendi girdilerini algılar ve onun sonucunda elde etmesi gereken sonuçları belirler. Böylece kişinin fiilen eline geçen ödül ile eline geçmesini arzuladığı ya da geçmesi gereken ödül olarak algıladığı miktar arasındaki fark kişinin ya da tatminsizliğini etkiler (Kantar, 2008:58).

2.3.3. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

Çalışanların işinden tatmin ve mutlu olması, iş verimliliğinin ve yüksek iş performansının yolunu açmakta, organizasyonuna daha fazla bağlanmasına neden olmaktadır. Böylece çalışanların işte kalma arzuları artmaktadır. Organizasyonunun iyiliği için daha fazla çaba harcayan çalışanlar, organizasyonunun lehine ve beklentilerin ötesinde davranışlar sergilemekte, diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmekte, gerektiğinde daha fazla çalışmakta, kaynakları verimli kullanmakta, güçlükler karşısında toleranslı olmakta, organizasyonun politikalarını ve gelişimini desteklemektedirler (Yıldız, 2015a:78).

2.4. İŞ PERFORMANSI

İş performansı, hedeflenen bir işin ne derecede yapıldığını betimleyen bir kavramdır. Bireysel açıdan bakıldığında iş performansı, organizasyonun hedefine ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla çalışanın gösterdiği davranışlardır (Sonnentag ve Frese, 2002:375).

İş performansının ortaya çıkmasında kapasite, isteklilik ve çevre unsurları etkili olmaktadır. *Kapasite*, işin gereklerine uygun özellikleri ifade eder. Bu boyut; yetenek, yaş, sağlık, bilgi, beceri, zeka, eğitim düzeyi, dayanıklılık, enerji düzeyi, motor becerilerden oluşmaktadır. Bir işi, nasıl ve ne şekilde yapacağını bilemeyen, yerine getirecek potansiyeli ve özellikleri olmayan bir çalışandan istenen performans beklemek mümkün değildir. *İsteklilik*, çalışanın işin gereği olan çabayı gösterme isteğidir. Bu boyut; motivasyon, tatmin, iş statüsü, anksiyete, tutum, algılanan görev özellikleri, kişilik, normlar, algılanan rol beklentisi, adalet hissi değişkenlerinden oluşmaktadır. Bir çalışanın her ne kadar kapasitesi uygun olsa da, isteklilik olmadığı sürece beklenen performans gerçekleşmeyecektir. *Çevre unsurları (fırsatlar)*, işin gerçekleşmesi için çevre unsurların varlığıdır. Ekipmanlar, kaynaklar, iş koşulları,

çalışma arkadaşı ilişkileri, lider davranışları, mentorlük, örgütsel politikalar, kurallar ve prosedürler, bilgi, zaman ve ödeme çevre unsurları içerisine girer. Çalışanın kapasitesi ve istekliliği uygun olsa da, çevre unsurları uygun olmadığı sürece yine çalışandan yüksek performans beklenemez. Özetle iş performansı, iş tanımına ve verilen role uygun olarak, çalışanın kapasitesini ve istekliliğini ortaya koymak suretiyle gösterdiği çabalar ile iş çevresindeki unsurların desteği sonucunda ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 2015a:75).

İş performansının organizasyonun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesinde önemli rolü bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanların yüksek performansı yöneticilerin işini kolaylaştırmakta, işyeri huzuruna katkı sağlamakta, müşterilere daha kaliteli hizmetin yolunu açmaktadır (Yıldız, 2015a:76).

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Literatürde, futbol hakemleri bağlamında stres, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri belirleme üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, hakemlere yönelik stres konulu bir takım çalışmalar mevcuttur.

Çakmak (2011) tarafından faal futbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespitine yönelik yapılan araştırmada, futbol hakemlerinin stres kaynaklarını ‘bireysel faktörler’, ‘çevresel faktörler’ ve ‘örgütsel faktörler’ olarak tespit edilmiştir. Bu faktörler içerisinde futbol hakemlerini en fazla strese iten faktörün “bireysel faktörler” olduğu ortaya konulmuştur.

Diğer bir araştırma basketbol hakemleri üzerinedir. Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını belirlemek üzere, Sayiner ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan araştırmada stres kaynakları 14 maddede toplanmıştır. Bunlar; partnerle problem yaşamak, yanlış ve hatalı karar vermek, başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi, ağrı yaşamak veya sakatlık geçirmek, antrenör tarafından sözlü saldırı, çelişkili karar vermek, sahada yanlış yerde ve pozisyonda bulunmak, mekanikte hata yapmak, oyuncular tarafından sözlü saldırı, cinsel taciz, seyirciler tarafından sözlü saldırı, gözlemcinin varlığı, teknik faul çalmak, başka birinin sakatlığı (oyuncu, antrenör, partner) maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerden “partneri ile problem yaşama” hakemleri en çok strese iten madde olarak tespit edilmiştir.

Her iki araştırmada, ma kalitesine pozitif katkı sağlamak amacıyla, hakemleri etkileyen stres kaynaklarının bertaraf edilmesi ve stresle başa çıkabilme konusunda bir takım öneriler verilmiştir.

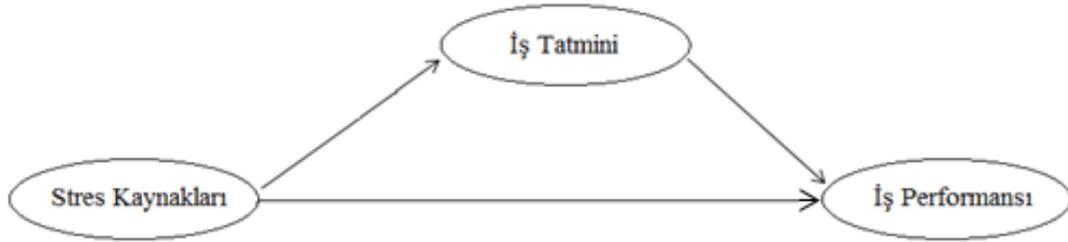


3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Bu model değişkenler arasında neden sonuç ilişkisini, yani bağımsız değişkenin aracı değişkene, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene ve aracı değişkenin bağımlı değişkene olan etkisini göstermektedir. Burada aracı değişkenin etkisi kontrol edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin düzeyine bakılır. İlişki düzeyinde düşüş olması ve anlamlılığın devam etmesi “kısmi aracılığı”, ilişkinin anlamlı çıkmaması ise “tam aracılığı” gösterir. Diğer taraftan aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki anlamlılık düzeyinin de korunması gerekir (Baron ve Kenny, 1986’den akt. Yıldız, 2014).

Şekil 1. İş Tatmininin Aracı Değişken İlişkisi



3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini Muğla ve Giresun illeri oluşturmaktadır. Ölçek formları il hakem kurulu başkanlığından alınan yazılı izin ile futbol hakemlerinden elde edilmiştir. Ölçek formları 200 futbol hakemine gerekli açıklamalar yapılarak dağıtılmıştır. Formlar gizliliğe riayet edilerek iki hafta sonra toplanmıştır. Toplanan form sayısı 154 olarak gerçekleşmiş, sonuçta % 77’lik geri dönüş oranı elde edilmiştir. 14 ölçek formu eksik ve hatalı doldurulduğundan analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak araştırmada kullanılabilir ölçek sayısı 140 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak; futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır. İş tatminini ölçmede Chang ve Chang'ın (2007) iş tatmini ölçeği futbol hakemlerine uyarlanarak kullanılmıştır. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği bu araştırmada geliştirilmiştir. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ile futbol hakemlerinin iş performansını ölçecek maddeleri belirleyebilmek için 10 futbol hakemi ile Carson ve arkadaşlarının (2001:85) önerdiği derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeye katılan hakemlere “mesleğinizde sizi strese iten faktörler nelerdir?”, “iş performansınızı ne şekilde ifade edersiniz?” soruları sorulmuştur. Madde havuzu oluşturularak arka arkaya bir dizi görüşme gerçekleştirilmiş ve görüşmeler doyum noktasına ulaştığında sonlandırılmıştır. Sonuçta strese iten faktörler için 15 madde, iş performansı için 6 madde üretilmiştir. Bu maddeler ölçeklerin kapsam geçerliliği için 4 üst düzey futbol hakemine incelettirilmiş ve küçük düzeltmeler yapıldıktan sonra uygulama formu haline getirilmiştir.

Her üç ölçekteki ifadeler (“1=Hiç katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum”, “5=Tamamen katılıyorum”dan oluşan) 5’li derece ile ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Ölçeklerin önce yapı geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Geçerlilik için açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve faktör yükleri 0,40’tan yukarı olan maddeler dikkate alınmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ardından değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi; iş tatmininin, stres faktörleri ile iş performansı arasındaki aracılık etkisini tespit edebilmek için de hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tablolaştırılarak yorumları aşağısında yapılmıştır.

4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan futbol hakemlerinin demografik özellikleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Futbol Hakemlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Erkek	106	75,7
Kadın	34	24,3
<i>Toplam</i>	140	100
Medeni Durum	f	%
Evli	16	11,4
Bekar	124	88,6
<i>Toplam</i>	140	100
Eğitim Durumu	f	%
Lise	28	20
Üniversite	112	80
<i>Toplam</i>	140	100
Meslek	f	%
Öğrenci	94	67,1
Memur	31	22,1
Öğretmen	15	10,7
<i>Toplam</i>	140	100
Gelir	f	%
1300 TL ve altı	87	62,1
1301-2300 TL	28	20
2301-3300 TL	14	10
3301-4300 TL	6	4,3
4301 TL ve üstü	5	3,6
<i>Toplam</i>	140	100
Klasman	f	%
Aday hakem	64	45,7
İl hakemi	48	34,3
Bölgesel yardımcı hakem	10	7,1
Bölgesel hakem	6	4,3
Ulusal yardımcı hakem	6	4,3
Ulusal hakem	3	2,1
Üst klasman yardımcı hakem	2	1,4
Üst klasman hakem	1	0,7
<i>Toplam</i>	140	100
Diğer Değişkenler	X	SS
Yaş	23,83	4,66
Hakemlik yılı	1,87	1,41

Futbol hakemlerinin demografik özelliklerine göz atıldığında, hakemlerin büyük çoğunluğunun erkek (%75,7), bekar (%88,6), öğrenci (%67,1), üniversite öğrencisi/mezunu (%80) ve aday hakem (%45,7) oldukları görülmektedir. Yaş ortalaması 23,83 (yıl), hakemlik yılı ortalaması 1,87 (yıl) olan futbol hakemlerinin büyük çoğunluğunun geliri 1300 TL ve altındadır.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

4.2.1. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Sonuçları

Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,862) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett's Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ($\chi^2=1407,712$; $df=91$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları

Maddeler	X	SS	F1	F2	F3
1. Maçın önemi	2,30	,98	,787		
2. Sahanın zeminin bozukluğu	2,19	1,09	,771		
3. Hava muhalefeti (rüzgar, yağış vb.)	2,21	1,07	,682		
4. Güvenliğin yetersiz olması	2,95	1,33	,595		
5. Seyirci baskısı	1,92	,98		,822	
6. Medya eleştirisi	1,79	1,15		,827	
7. Gözlemcinin varlığı	1,97	1,18		,759	
8. Oyuncular tarafından sözlü taciz	1,90	1,17		,752	
9. Antrenör ve yönetici tarafından sözlü taciz	1,88	1,15		,757	
10. Müsabaka günü fiziksel/psikolojik sorun	2,33	1,05			,637
11. Sahada yanlış yerde bulunma	2,37	1,08			,726
12. Yanlış ve hatalı kararlar verme ihtimalini düşünme	2,29	1,05			,743
13. Yanlış ve hatalı kararlar verme	2,39	1,19			,826
14. Partnerle iletişim ve karar problemi yaşama	2,36	1,15			,716
Percentage of Variance Explained			53,919	9,748	7,440
Cumulative % of Variance Explained			53,919	63,667	71,107
KMO			,862		

F1=Dış Faktörler; F2=Sosyal Faktörler; F3=Kişisel Faktörler

Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulanmış, “fiziki imkanların yetersizliği (ısı, duş vs.)” adlı maddenin faktör yükünün 0,316 çıkmasından dolayı, bu madde ölçekten atılarak, kalan maddeler tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur. Buna göre, maddelerin 3 boyuta ayrıldığı görülmüştür (İlk boyut 4 maddeden, 2. ve 3. boyutlar ise 5’er maddeden oluşmaktadır). İlk boyuta “dış faktörler”, ikinci boyuta “sosyal faktörler”, üçüncü boyuta ise “kişisel faktörler” adı verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,595 ile 0,827 arasında değişmektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Maçın önemi	28,5857	119,554	,510	,932
2. Sahanın zeminin bozukluğu	28,7000	117,737	,524	,931
3. Hava muhalefeti (rüzgar, yağış vb.)	28,6786	115,284	,648	,928
4. Güvenliğin yetersiz olması	27,9429	113,320	,574	,931
5. Seyirci baskısı	28,9714	115,697	,700	,926
6. Medya eleştirisi	29,1000	111,846	,749	,925
7. Gözlemcinin varlığı	28,9214	112,764	,685	,927
8. Oyuncular tarafından sözlü taciz	28,9929	111,072	,765	,924
9. Antrenör ve yönetici tarafından sözlü taciz	29,0071	110,986	,789	,923
10. Müsabaka günü fiziksel/psikolojik sorun	28,5571	115,443	,656	,928
11. Sahada yanlış yerde bulunma	28,5214	114,280	,687	,927
12. Yanlış ve hatalı kararlar verme ihtimalini düşünme	28,6000	112,414	,800	,923
13. Yanlış ve hatalı kararlar verme	28,5000	110,871	,759	,924
14. Partnerle iletişim ve karar problemi yaşama	28,5286	113,834	,663	,927
Cronbach Alpha			,932	

Diğer taraftan futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,932 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç

tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Tablo 3).

4.2.2. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,858) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett's Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ($\chi^2=697,406$; $df=45$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonuyla temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin 2 boyuta ayrıldığı görülmüştür (İlk boyut 5 maddeden, 2. boyut 5 maddeden oluşmaktadır). İlk boyuta “içsel tatmin”, ikinci boyuta “dışsal tatmin” adı verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,545 ile 0,856 arasında değişmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları

Maddeler	X	SS	F1	F2
1. İşim (hakemliğim) yeteneklerimi yerine getirme fırsatı veriyor	3,95	1,05	,697	
2. İşimden (hakemliğimden) başarı duygusu alıyorum	4,24	,92	,856	
3. İşim (hakemliğim) kişisel gelişimimi sağlıyor ve ben de bundan memnunum	4,32	,90	,842	
4. İşimi (hakemliğimi) yapma hususunda kendimi yeterli buluyorum	4,26	,91	,843	
5. İşimi (hakemliği) anlamlı buluyorum	4,47	,74	,680	
6. İş yerinden (il hakem kurulundan) ve bana sağladığı olanaklardan memnunum	4,19	,91		,564
7. Diğer arkadaşlarımla karşılaştığımda (hakemlik) ücretinden memnunum	3,54	1,28		,595
8. İşim (hakemlik) bana yükselme, kariyer fırsatı sunuyor	4,17	,91		,846
9. Diğer çalışma arkadaşlarımla (hakemlerle) iyi bir şekilde geçiniyorum	4,37	,79		,688
10. İşimi (hakemliği) iyi yaptığım zaman övgü alırım	4,42	,64		,545
Percentage of Variance Explained			50,021	50,021
Cumulative % of Variance Explained			11,214	61,235
KMO			,858	

F1=İçsel Tatmin; F2=Dışsal Tatmin

Diğer taraftan futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,871 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. İşim (hakemliğim) yeteneklerimi yerine getirme fırsatı veriyor	38,0286	30,949	,642	,855
2. İşimden (hakemliğimden) başarı duygusu alıyorum	37,7429	31,574	,697	,850
3. İşim (hakemliğim) kişisel gelişimimi sağlıyor ve ben de bundan memnunum	37,6571	31,047	,765	,845
4. İşimi (hakemliğimi) yapma hususunda kendimi yeterli buluyorum	37,7214	32,073	,652	,854
5. İşimi (hakemliği) anlamlı buluyorum	37,5143	32,856	,729	,851
6. İş yerinden (il hakem kurulundan) ve bana sağladığı olanaklardan memnunum	37,7929	32,568	,597	,858
7. Diğer arkadaşlarımla karşılaştığımda (hakemlik) ücretinden memnunum	38,4429	32,723	,356	,888
8. İşim (hakemlik) bana yükselme, kariyer fırsatı sunuyor	37,8071	33,135	,536	,863
9. Diğer çalışma arkadaşlarımla (hakemlerle) iyi bir şekilde geçiniyorum	37,6071	33,881	,556	,862
10. İşimi (hakemliği) iyi yaptığım zaman övgü alırım	37,5571	34,752	,583	,862
Cronbach Alpha	,871			

4.2.3. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,863) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett's Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ($\chi^2=444,593$; $df=21$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,675 ile 0,832 arasında değişmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Geçerlik Sonuçları

Maddeler	X	SS	F1
1.Maçı seyir zevkine ulaştırdığımdan eminim	4,03	,90	,726
2.Maçta kuralları harfiyen uyguladım	4,30	,74	,737
3.Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim	4,34	,70	,777
4.Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten doğru kararlar veririm	4,21	,76	,832
5.Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması gibi) problemleri anında çözerim	4,20	,78	,775
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim	4,32	,75	,786
7. Ben başarılı bir hakemim	4,51	,62	,675
Percentage of Variance Explained			57,732
Cumulative % of Variance Explained			57,732
KMO			,863

F1=İş Performansı

Diğer taraftan futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,875 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.Maçı seyir zevkine ulaştırdığımdan eminim	25,9071	11,509	,625	,864
2.Maçta kuralları harfiyen uyguladım	25,6357	12,248	,637	,860
3.Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim	25,6000	12,299	,673	,856
4.Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten doğru kararlar veririm	25,7286	11,652	,746	,845
5.Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması gibi) problemleri anında çözerim	25,7357	11,865	,680	,854
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim	25,6214	11,978	,691	,853
7. Ben başarılı bir hakemim	25,4286	13,182	,561	,869
Cronbach Alpha			,875	

4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon sonuçları futbol hakemlerinin iş performansı üzerinde bazı değişkenlerin ilişkili olduğunu göstermektedir. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ($r=-0,456$) hakemlerin iş performansı ile anlamlı ve negatif ilişkilidir ($p<0,01$). Alt boyutlar incelendiğinde; “dışsal faktörler” ($r=-0,396$), “sosyal faktörler” ($r=-0,393$) ve “kişisel faktörler” ($r=-0,405$) de hakemlerin iş performansı ile anlamlı ve negatif ilişkilidir ($p<0,01$). Stresin iş performansı ile ilişkisi orta düzeydedir. Demografik değişkenlere göz atıldığında, cinsiyetin iş performansı ile ilişkisi anlamlı ve negatif iken ($r=-0,316$; $p<0,01$), yaş ($r=0,230$; $p<0,01$), meslek ($r=0,238$; $p<0,01$), gelir durumu ($r=0,253$; $p<0,01$), hakemlik yılı ($r=0,167$; $p<0,05$) ve hakemlik klasmanı ($r=0,251$; $p<0,01$) ile anlamlı ve pozitifdir (Tablo 8).

Cinsiyet açısından erkeklerin kadınlara göre iş performansı daha yüksektir. Yaş ve hakemlik yılı ilerledikçe futbol hakemlerinin iş performansı artmaktadır. Bu durum deneyim ile açıklanabilir. Hakemlerin deneyimleri arttıkça, buna bağlı olarak iş performansları da artmaktadır. Meslek sahibi ve geliri olan hakemler, diğerlerine göre iş performansı yüksektir. Mesleğin ve gelirin olması, hakemleri rahatlatan ve

böylece iş performansını artıran bir unsur olarak görülebilir. Hakemlik klasmanı arttıkça iş performansının artması, hakemlerin daha fazla eğitim almasına ve üst düzeyde deneyim yaşamasına bağlanabilir.

İş tatmini sadece medeni durumla ilişkilidir. Bekar olanlar evlilere göre futbol hakemliğinden daha fazla tatmin olmaktadır.

Bayan hakemler erkeklere göre daha streslidir. Bu durum bayanların duygusal anlamda daha hassas olmalarına bağlanabilir. Yaş ve hakemlik yılı azaldıkça, bununla beraber hakemlik klasmanı azaldıkça stres artmaktadır. Bu durum hakemlerin tecrübe eksikliğinden kaynaklanabilir. Meslek sahibi olan hakemler meslek sahibi olmayanlara göre daha az stresli olduğu görülmektedir. Hakemlik dışında gelir olmasının stresi azalttığı söylenebilir.

Tablo 8. Değişkenlerin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Cinsiyet	1														
2.Yaş	-,213*	1													
3.Medeni durum	,203*	-,549**	1												
4.Meslek	-,216*	,632**	-,497**	1											
5.Eğitim durumu	,158	,301**	-,067	,163	1										
6.Gelir durumu	-,251**	,529**	-,432**	,651**	-,003	1									
7.Hakemlik yılı	-,305**	,721**	-,492**	,592**	,058	,546**	1								
8.Klasman	-,221**	,573**	-,307**	,532**	,060	,548**	,738**	1							
9.Dışsal faktörler	,339**	-,240**	,228**	-,242**	-,002	-,258**	-,240**	-,219**	1						
10.Sosyal faktörler	,385**	-,157	,030	-,183*	-,097	-,254**	-,197*	-,245**	,558**	1					
11.Kişisel faktörler	,372**	-,198*	,112	-,187*	-,019	-,221**	-,206*	-,209*	,637**	,716**	1				
12.İçsel tatmin	-,013	,017	,180*	,039	,125	,155	,053	,102	-,138	-,453**	-,298**	1			
13.Dışsal tatmin	,060	-,205*	,259**	-,073	,001	,039	-,166	-,091	-,093	-,176*	-,115	,636**	1		
14.Stres	,420**	-,226**	,137	-,233**	-,047	-,280**	-,245**	-,258**	,830**	,880**	,901**	-,347**	-,149	1	
15.İş tatmini	,023	-,093	,239**	-,014	,076	,113	-,052	,015	-,130	-,361**	-,237**	,921**	,886**	-,284**	1
16.İş performansı	-,316**	,230**	-,089	,238**	,078	,253**	,167*	,251**	-,396**	-,393**	-,405**	,193*	,232**	-,456**	233**

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

4.4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Hiyerarşik regresyon analizinde Model 1’de “stres iten faktörler” bağımsız değişken, “iş tatmini” bağımlı değişken; Model 2’de “strese iten faktörler” bağımsız değişken, “iş performansı” bağımlı değişken; Model 3’te “strese iten faktörler” ile “iş tatmini” bağımsız değişken, “iş performansı” bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Model 2’de -,456 olan strese iten faktörlerin β değeri Model 3’te -,425’e düşmüş, ancak anlamlılığını devam ettirmiştir. Bunun yanında aracı değişken olan iş tatmini anlamlılığını yitirmiştir. Bu durum iş tatmininin, strese iten faktörler ile iş performansı arasında aracılık etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Sonuç olarak hipotez 1 ve hipotez 2 kabul edilirken, hipotez 3 reddedilmiştir. Buna göre strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansını direk olarak etkilediği söylenebilir (Tablo 9).

Tablo 9. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	İş	İş	İş
	Tatmini	Performansı	Performansı
	β	β	β
<i>Model 1</i>			
Stres	-,284*		
<i>F</i>	12,067		
<i>R</i> ²	,080		
<i>Düzeltilmiş R</i> ²	,074		
<i>Model 2</i>			
Stres		-,456**	
<i>F</i>		36,327	
<i>R</i> ²		,208	
<i>Düzeltilmiş R</i> ²		,203	
<i>Model 2 ve Model 3</i>			
Stres			-,425**
İş Tatmini			,113
<i>F</i>			19,324
<i>R</i> ²			,220
<i>Düzeltilmiş R</i> ²			,209

* $p < 0,001$; ** $p = 0,000$

5. SONUÇ

Bu araştırmada 14 maddeden ve 3 boyuttan (‘kişisel faktörler’, ‘sosyal faktörler’ ve ‘dışsal faktörler’den) oluşan futbol hakemlerini strese iten faktörler ile yine hakemlere yönelik 6 maddeden oluşan iş performansı ölçeği geliştirilmiş ve analizler sonucunda geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Ayrıca, futbol hakemlerini strese iten faktörler ile hakemlerin iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, strese iten faktörler futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansını anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir. Yani, futbol hakemlerinin stres düzeyleri arttıkça, iş tatmini ve iş performansı azalmaktadır. Diğer taraftan, bu araştırmanın sonuçları iş tatmininin ‘futbol hakemlerini strese iten faktörler’ ile ‘iş performansı’ arasında “aracılık etkisinin bulunmadığını” göstermiştir. Bir başka deyişle, strese iten faktörler futbol hakemlerinin iş tatmini ile birlikte iş performansını direk olarak etkilemektedir.

Bu araştırmanın diğer sonuçlarına göre, futbol hakemlerinin iş performansını en yüksek düzeyde etkileyen faktör “kişisel stres faktörleri”dir. Bunu, “dışsal faktörler” ve ardından “sosyal faktörler” takip etmektedir. Demografik özellikler açısından, erkek hakemlerin kadın hakemlere göre iş performansı daha yüksektir. Hakemlerin yaşları ve hakemlik deneyimleri arttıkça, bununla birlikte hakemlik klasmanı arttıkça iş performansı artmaktadır. Diğer taraftan, bir mesleğe sahip olan ve geliri olan hakemler, meslek sahibi ve geliri olmayan hakemlere göre iş performansı daha yüksektir.

Sonuç olarak bu araştırma, daha az stresin futbol hakemlerinin iş tatminini ve iş performansını artıracığını göstermektedir. Hakemlerin düşük stres düzeyine sahip olmaları, maç esnasında kuralları hatasız uygulamalarına ve pozisyonları doğru değerlendirmelerine pozitif katkı sağlayacaktır. Bu da futbol maçının seyir kalitesini artıracaktır.

Bu bağlamda, stadyumların saha zemininin iyileştirilmesi, güvenliğin tam olarak sağlanması, medya yoluyla seyircilere yönelik pozitif yönlendirici programların yapılması, medyada yapılan futbol programlarında hakemlere yönelik haksız eleştiri yapılmaması ve hakemlere yönelik stresle başa çıkma konusunda ilgili

kurullar tarafından eğitimlerin düzenlenmesi önerisi verilebilir. Stresle başa çıkma eğitimleri, stresin neden olduğu istenmeyen durumları tersine çevirerek stresin muhtemel olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracaktır. Bir başka deyişle, stresle başa çıkabilen hakemin özgüveni yüksek olacak, böylece gelişen pozisyonlarda hızlı ve doğru karar verebilecektir.

Bu araştırmadaki örneklem miktarının sınırlı olmasından dolayı araştırma sonuçları tüm hakemlere genellenemez. Dolayısıyla, elde edilen sonuçların genel olup olmadığını ve farklı örneklerde tutarlı olup olmadığını test etmek için benzer araştırmalara ihtiyaç vardır.



6. KAYNAKLAR

- Aktaş, A.M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bolat, T., Seymen, O.A., Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Carson, D., Gilmore, A., Perry, C. and Gronhaug, K. (2001). *Qualitative marketing research*. London: Sage.
- Cranwel-Ward, J. and Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. New York: Palgrave Mc Millan.
- Çakmak, M.T. (2011). Faal futbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespiti. Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof.Dr.Güner Ekenci), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Programı, Ankara.
- Ferah, A. (1986). *Futbol teknik-taktik eğitim ve öğretim*. İstanbul: Güzel Sanatlar Matbaası A.Ş.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- IFAB (2016). *Oyun kuralları, 2016-2017*. Uluslararası Futbol Birliği Kurulu, İsviçre.
- İnal, A.N. (2006). *Futbolda eğitim öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kurgun, O.A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1988). *Managing Organizational Behavior*. Third Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sayiner, B., Ekmekçi, R., Sözen, D. ve Anshell, M. (2009). Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 8(15), 27-36.
- Seymen, O.A. ve Bolat, T. (2002). *Örgütsel öğrenme*. Bursa: Livane Matbaası.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd.
- Topkaya, İ. ve Tekin, T.V. (2004). *Futbol genel kurumsal bir çerçeve ve teknik ve taktik öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tiryaki, Ş. (2000). *Spor psikolojisi: Kavramlar, kuramlar ve uygulama*. Ankara: İnkansa Ofset.
- Weinberg, R.S. ve Richardson, P.A. (1990). İyi hakemin özellikleri. Çeviri: Rıdvan Ekmekçi, *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 1-5.
- Yıldız, S.M. (2014). İçsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 137-146.
- Yıldız, S.M. (2015a). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yıldız, S.M. (2015b). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 6-20.