

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE PROFESYONEL LİGLERDE GÖREV YAPAN
FUTBOL HAKEMLERİNİN HAKEMLİK YAŞ GRUPLARINA
GÖRE BENLİK SAYGISI, KAYGI VE MESLEKİ DOYUM
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(11. BÖLGE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Servet REYHAN

HAZİRAN 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE PROFESYONEL LİGLERDE GÖREV YAPAN
FUTBOL HAKEMLERİNİN HAKEMLİK YAŞ GRUPLARINA
GÖRE BENLİK SAYGISI, KAYGI VE MESLEKİ DOYUM
DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(11. BÖLGE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Servet REYHAN

DANIŞMAN:
Yrd. Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ

HAZİRAN 2012

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Servet REYHAN

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Türkiye’de Profesyonel Liglerde Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Hakemlik Yaş Gruplarına Göre Benlik Saygısı, Kaygı Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (11. Bölge Örneği)” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan..... (imza)

Doç. Dr. Çetin YAMAN

Üye..... (imza)

Yrd. Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ

Üye..... (imza)

Yrd. Doç. Dr. Betül BAYAZIT

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. M. Barış Horzum
25/07/2012

Akademik Ünvanı, Adı-Soyadı

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Günümüzde spor organizasyonları oldukça büyük bir öneme sahip hale gelmiştir. Özellikle futbol yüksek değerde paraların döndüğü, milyonlarca insanı peşinden sürükleyen oldukça popüler bir spor durumundadır. Bu nedenle futbol maçlarında görev yapan hakemlerin üzerindeki baskı oranı da artmaktadır.

Son yıllarda futbol müsabakalarında takımların mağlubiyet durumunda başarısızlıklarının üstünü örtmek için, hakemlerin yanlış kararları yüzünden maçları kaybettiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla hakemler bu derece yoğun baskı altında çıktıkları futbol müsabakalarını en iyi şekilde ve en az hata ile yönetmek için kendilerini psikolojik olarak geliştirmek durumundadırlar.

Hakemlerin üzerindeki baskıyı azaltmak için futbolun içinde bulunan yönetici, idareci ve taraftarlara hakemler üzerinde baskı yapmanın yanlış olduğu düşüncesini aktaracak olan çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Yaptığımız bu araştırmadaki temel amacımız da hakemlerin bazı psikolojik özellikleri ile ilgili literatüre kaynak ve bilgi sağlamaktır.

Yapmış olduğum bu çalışmada ve bugüne kadar akademik hayatımda bana her türlü yardımı sağlayan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Hakan Kolayış'e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bana hayatım boyunca maddi ve manevi olarak her türlü desteği sağlayan aileme ve Türkiye Futbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu'na teşekkür ederim.

Servet REYHAN

21.06.2012

ÖZET

TÜRKİYE'DE PROFESYONEL LİGLERDE GÖREV YAPAN FUTBOL HAKEMLERİNİN HAKEMLİK YAŞ GRUPLARINA GÖRE BENLİK SAYGISI, KAYGI VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (11. BÖLGE ÖRNEĞİ)

Reyhan, Servet

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ

Haziran, 2012. 68 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Türkiye de profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşları ile benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmaya profesyonel futbol liglerinde farklı klasmanlarda görev yapan toplam 84 futbol hakemi ($X_{\text{hakemlik yaşı}} = 7.98 \pm 3.0$) katılmıştır. Araştırmada veri toplama materyali olarak benlik saygısını ölçmek için Cooper Smith Benlik Saygısı Envanteri, kaygı ve kendine güven düzeyini ölçmek için Illions Kendini Değerlendirme Envanteri ve mesleki doyum düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulguların analizinde SPSS 15.0 programında tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi ve Pearson Kolerasyon analizleri kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, hakemlerin yaş grupları ile benlik saygısı, kaygı düzeyi ve iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$). Elde edilen bulgulara göre hakemlerin yaş grupları ile kendine güven düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde, benlik saygısı ile kendine güven ve iş doyum arasında, bilişsel kaygı ile bedensel kaygı arasında, bedensel kaygı ile iş doyum arasında ve kendine güven ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Buna karşılık elde edilen bulgulara göre benlik saygısı ile bilişsel kaygı arasında, benlik saygısı ile bedensel kaygı arasında, bedensel kaygı ile kendine güven arasında, bilişsel kaygı ile kendine güven arasında ve bilişsel kaygı ile iş doyum arasında istatistiksel anlamda bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Anahtar kelimeler: Futbol hakemleri, benlik saygısı, kaygı, kendine güven, iş doyumunu

ABSTRACT

TO COMPARE SELF-RESPECT, TRAIT AND JOB SATISFACTION LEVELS OF FOOTBALL REFEREES WORKING AT PROFESSIONAL LEAGUES AS AGE GROUPS (11. REGION SAMPLE)

Reyhan, Servet

Post Graduate Thesis, Education Sciences Institution, Department of Physical Education and Sport Teaching

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Hakan KOLAYIŞ

June, 2012. 68 Pages

The main aim of this study was to determine relationship between self-respect, self-reliance, trait and job satisfaction with refereeing age of referees working at professional football league in Turkey. 84 football referees ($X_{\text{referee age}} = 7.98 \pm 3.0$) working in different classification at professional football league. Cooper Smith Self-Respect Inventor to measure self-respect, Illionis Self-Assesment Inventory to measure trait levels and self-reliance levels, Minesota Job Satisfaction Scale to measure job satisfaction levels of referees were used as data collection material in research. Descriptive statistics, independent t test and Pearson Correlation analyzes in SPSS 15.0 for Windows program were used in analyze of data obtained. Result of data analyze, it was determined that there was no statistically significant difference between self-respect, trait levels and job satisfaction levels with age groups of referees ($p > 0,05$). As to data obtained, it was determined that there was statistically significant a relationship between self-reliance levels with age groups of referees ($p < 0,05$). When relationships among variables were examined, it was determined that there was a relationship between self-reliance and job satisfaction with self-respect, between job satisfaction with physical trait and between job satisfaction with self-reliance ($p < 0,05$). In contrary to this, it was determined that there was a relationship between cognitive trait with self-respect, between physical trait with self-respect, between physical trait with self-reliance, between cognitive trait with self-reliance and between job satisfaction with cognitive trait as to data obtained ($p < 0,05$).

Keywords: Football referees, self-respect, trait, self-reliance, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

Bildirim	i
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası	ii
Önsöz	iii
Türkçe Özet	iv
İngilizce Özet	v
İçindekiler	vi
Tablolar Listesi.....	ix
1. Bölüm Giriş	1
1.1. Problem Cümlesi	3
1.2. Alt Problemler	3
1.3. Önem	4
1.4. Sınırlılıklar	4
Kısaltmalar	5
2. Bölüm Genel Bilgiler	6
2.1. Hakemlik Kavramı	6
2.2. Futbol Hakemlerinde Olması Gereken Özellikleri	7
2.2.1. Tutarlılık	7
2.2.2. Uyum	7
2.2.3. Kararlılık	8
2.2.4. Denge	8
2.2.5. Dürüstlük	9
2.2.6. Karar Verme	9
2.2.7. Güven	9
2.2.8. Motivasyon Ve Haz	10
2.2.9. Futbol Hakemlerinin Müsabakalarda Fiziksel Yüklenimleri	10
2.4. Futbol Hakeminin Yetki Ve Görevleri	11
2.3. Benlik Kavramı	12
2.3.1. Benliğin Gelişimi	13
2.3.2. Benlik Saygısı	13
2.3.3. Benlik Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki	14

2.3.4.Benlik Saygısının Gelişimi	14
2.3.5.Benlik Saygısı Ve Spor İlişkisi	15
2.3.6.Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler	15
2.3.7.Benlik Saygısını Olumsuz Etkileyen Durumlar	17
2.3.8.Benlik Saygısı Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri	17
2.3.9.Benlik Saygısı Düşük Olan Bireylerin Özellikleri.....	18
2.4.Kaygı Kavramı	19
2.4.1.Kaygı Türleri	20
2.4.1.1.Durumluluk Kaygı	20
2.4.1.2.Sürekli Kaygı	21
2.4.2.Kaygının Davranışlar Üzerine Etkisi	22
2.4.3.Kaygının Ortaya Çıkma Nedenleri.....	22
2.4.4.Kaygının Belirtileri	23
2.4.4.1.Organik Belirtileri	23
2.4.4.2.Davranış Belirtileri.....	23
2.4.4.3.Hareket Belirtileri	23
2.4.5.Kaygının Zararları.....	23
2.4.6.Kaygı Ve Spor.....	23
2.4.7.Hakem Ve Kaygı.....	24
2.5.İş Doyumu Kavramı.....	25
2.5.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	26
2.5.1.1.Yaş	26
2.5.1.2.Cinsiyet	26
2.5.1.3.Kıdem.....	26
2.5.1.4.Eğitim Düzeyi	27
2.5.1.5.Kişilik Özellikleri.....	27
2.5.1.6.Çalışma Olanakları.....	28
2.5.1.7.Çalışma Arkadaşları	28
2.5.1.8.Denetim.....	28
2.5.1.9.Terfi Olma Durumu	29
2.5.1.10.Ücret.....	29
2.5.1.11.Yönetim Biçimi.....	29
2.5.1.12.Ödüllendirme.....	30
2.5.2.İş Doyumunun Boyutları.....	30

2.5.3. İş Doyumunun Önemi	31
2.5.4. İş Doyumu Ve Verimlilik İlişkisi.....	32
2.5.5. İş Doyumu Ve Güdülenme.....	32
2.5.6. İş Doyumu Ve Moral	33
2.5.7. İş Doyumu Ve Sağlık	33
2.5.8. İş Doyumu Ve Başarı	33
2.5.9. İş Doyumu Kuramları	34
2.5.9.1. İçerik (Kapsam) Kuramları	34
2.5.9.2. Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni Kuramı	34
2.5.9.3. Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı.....	35
2.5.9.3.1. Hijyen Etmenler	35
2.5.9.3.2. Güdüyici Etmenler	35
2.5.9.4. Vroom'un Ve Lawler'in Beklenti Kuramları.....	36
2.5.9.5. Mc Clelland'ın İhtiyaçların Yönlendirilmesi Kuramı	36
3. Bölüm Yöntem	37
3.1. Yöntem.....	37
3.2. Araştırma Grubu.....	37
3.3. Veri Toplama Aracı.....	38
3.3. İstatistiksel Analiz.....	39
4. Bölüm Bulgular	41
5. Bölüm Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	48
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	48
Kaynaklar	56
Ekler	64
Ek-1 Cooper Smith Benlik Saygısı Envanteri.....	64
Ek-2 Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)	65
Ek-3 İllinois Kendini Değerlendirme Envanteri	66
Ek-4 İzin Belgesi.....	67
Özgeçmiş.....	68

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya katılanların hakemlik yaşlarına ve ölçek puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler	41
Tablo 2. Hakemlik yaşına göre benlik saygısı ölçeği puanlarının karşılaştırılması...	42
Tablo 3. Hakemlik yaşına göre bilişsel kaygı ölçeği puanlarının karşılaştırılması....	42
Tablo 4. Hakemlik yaşına göre bedensel kaygı ölçeği puanlarının karşılaştırılması.	43
Tablo 5. Hakemlik yaşına göre kendine güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması .	43
Tablo 6. Hakemlik yaşına göre iş doymu ölçeği puanlarının karşılaştırılması	44
Tablo 7. Hakemlik yaşının diğer değişkenlerle ilişkisini gösteren Kolerasyon tablosu.....	45

BÖLÜM I

GİRİŞ

Futbol hem ülkemizde, hem de tüm dünyada oldukça çok sevilen ve yakından takip edilen bir spor dalıdır. Futbolun bu denli ilgi görmesi ve sevilmesi futbolu ayrı bir sektör haline getirmiş, bu alanda profesyonelleşen bazı kadroların ortaya çıkması ile birlikte, futbol hakemleri de spor bilimlerinde gerek bilimsel, gerekse teorik ve uygulamalı çalışmalara konu olmuştur (Gümüş, 2009).

Hakemlik mesleği; oyun bilgisi, iletişim kurma ve değerlendirme yetenekleri gibi çok yönlü özellikler gerektirmektedir. Bu nedenlerle hakemler; karşılaşmaların en belirleyici unsurlarından biri, oyun kurallarının, ölçünün, dürüstlüğün simgesi sayılır (Ünsal, 2005). Sporda hakemliğin sosyal bir olgu olarak yer aldığını düşündüğümüzde, temsil ettiği tüzel kişilik açısından adalet dağıtıcı ve yönetici konumunda olması hakemi daha da önemli kılmaktadır (Ekmeççi, 2006).

Futbol hakemliği psikolojik ve bilişsel (zihinsel) yönleri olan bir fiziksel eylemdir. Olayın farkına varan hakem çok kısa bir zaman dilimi içerisinde karar vermek durumundadır. Kısaca hakem uyarıcıyı seçerek algılar, analiz eder, kategorilere ayırır, kıyaslama yapar ve daha sonra bu uyarana en uygun tepkiyi verir (Cel, 1994).

Futbol hakemleri üzerindeki bu ciddi yüklenim ve sosyal ve profesyonel stres, bu mesleği icra eden bireyler üzerinde sürekli kalıcı bazı etkilere neden olabilir, hatta kalıcı bireysel psikik bozukluklara yol açabilir. Kaygı kişinin varlığının tehdit edilmesine ya da kendisiyle veya başkalarıyla olan ilişkilerine ait davranışların tehlikeye girmesine gösterdiği bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Futbol hakemlerinin sürekli kaygı koşulu altında olmaları, bu bireylerin sosyal yaşamlarını da tehlikeye sokabilir. Bu nedenle bu kişiler üzerinde olası kaygı faktörlerinin incelenmesi ve bu faktörlerin bertaraf edilmesi, bu alanda iyileştirme ve kalite yükseltme açısından temel önem arz etmektedir (Bakıntaş, 2008).

Kaygı, insanın temel duygularından biri olarak kabul edilebilir. Hepimiz, tehlikeli gördüğümüz durumlarda bir miktar kaygı duyarız. Tehlikeli koşulların yarattığı bu kaygı türü genellikle her bireyin yaşadığı geçici, duruma bağlı bir kaygıyı oluşturur. Buna "durumluluk kaygı" denir. Bireyin içinde bulunduğu stresli durumdan dolayı hissettiği subjektif korkudur. Fizyolojik olarak otonom sinir sisteminde meydana gelen bir uyarılma sonucu terleme, sararma, kızarma ve titreme gibi fiziksel değişimler, bireylerin gerilim ve huzursuzluk duygularının göstergeleridir. Stresin yoğun olduğu zamanlar durumluk kaygı seviyesinde yükselme, stres ortadan kalkınca, düşme olur (Öner, 1977).

Sporda performansı etkileyen pek çok psikolojik olgu vardır. Bu psikolojik olgulardan sporcunun etkilendiği gibi hakeminde etkilenmesi olağandır. Hakemler müsabakaları yöneten kişiler olarak müsabaka öncesinde ve müsabaka sonrasında kaygı yaşamaktadırlar (Polat, 2011).

Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de çalıştıkları işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. Bu durum işgörenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte, örgüt içi ve örgütler arası personel hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumunu düşük olan işgörenler ya işlerini bırakıp daha fazla iş doyumunu sağlayabilecek bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerini yapmaktadırlar (Bircan, 1984).

Benlik kavramı, bireyin kim olduğuna ilişkin fikrini gösterir. Benlik saygısı ise, bireyin kendisini ne olarak gördüğünün ve kabul edilme veya reddedilme beklentilerinin bir sonucudur; bireyin kendini değerli bulup bulmadığı ya da ne kadar değerli bulunduğunu gösteren bir kavramdır. Benlik saygısı kavramı öğrenilmiş bir yaşantıdır ve yaşam boyu süren bir süreçtir (Adana ve Kutlu, 2006). Benlik saygısı, bireyin özerkliğini kazanması, yaşamını doyumlu geçirmesi, amaca yönelik etkinlikte bulunması, diğer insanlarla sağlıklı ve sürekli iletişim kurması, yüksek düzeyde uyum göstermesi, değer sistemlerini geliştirmesi, başarılı olması, geleceği doğru planlayabilmesi gibi yönlerden önemlidir (Aşçı, 2004).

Bu çalışma ile, Türkiye de profesyonel liglerde görev yapan futbol hakemlerinin hakemlik yaşlarına göre benlik saygısı, kaygı ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1.PROBLEM CÜMLESİ

Türkiye de profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşları ile benlik saygısı, kaygı ve iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.2.ALT PROBLEMLER

- 1.Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşlarına göre benlik saygısı puanları arasında fark var mıdır?
2. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşlarına göre bilişsel kaygı puanları arasında fark var mıdır?
3. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşlarına göre bedensel kaygı puanları arasında fark var mıdır?
4. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşlarına göre kendine güven puanları arasında fark var mıdır?
5. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin hakemlik yaşlarına göre iş doyum puanları arasında fark var mıdır?
6. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin benlik saygısı ile bilişsel kaygı puanları arasında ilişki var mıdır?
7. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin benlik saygısı ile bedensel kaygı puanları arasında ilişki var mıdır?
8. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin benlik saygısı ile kendine güven puanları arasında ilişki var mıdır?
9. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin bilişsel kaygı ile bedensel kaygı puanları arasında ilişki var mıdır?
10. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin bilişsel kaygı ile kendine güven puanları arasında ilişki var mıdır?
11. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin bedensel kaygı ile kendine güven puanları arasında ilişki var mıdır?

12. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin iş doyumu ile benlik saygısı puanları arasında ilişki var mıdır?

13. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin iş doyumu ile bilişsel kaygı puanları arasında ilişki var mıdır?

14. Profesyonel futbol liglerinde görev yapan hakemlerin iş doyumu ile kendine güven puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3.ÖNEM

Yaptığımız bu çalışma, profesyonel lig futbol hakemlerinin benlik saygısı, kaygı ve iş doyum düzeyleri ile ilgili olarak spor literatürüne katkı sağlayacağı için önemlidir. Bunun yanında araştırma sonunda elde edilen bulgular futbol ve futbol hakemleri üzerine araştırmalar yapacak olan araştırmacılar için öngörü ve kaynak olacaktır. Bu bakımdan da yaptığımız çalışma akademik anlamda önemli bir çalışmadır.

1.4.SINIRLILIKLAR

1.Yaptığımız bu çalışma profesyonel futbol liglerinde görev yapan toplam 84 futbol hakemi ile sınırlandırılmıştır.

2.Elde edilen bulgular sadece araştırmada kullanılan Cooper Smith Benlik Saygısı Envanteri, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Illions Kendini Değerlendirme Envanter'inden elde edilen sonuçlar ile sınırlandırılmıştır.

KISALTMALAR

N: Denek Sayısı

X: Değişken

SS: Standart Sapma

AKT: Aktaran

FIFA: Federation International Football Association

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1.HAKEMLIK KAVRAMI

Genel anlamda hakem, anlaşmazlık durumunda olan iki kişinin anlaşmazlığın çözülmesi için başvurduğu kimse ya da kendine seçme yetkisi verilen bilir kişi, yargı sahibi anlamına gelmektedir. Spor kavramı içerisinde hakemlik kavramı ise, herhangi bir müsabakayı, oyunu yönetmek veya idare etmek üzere, karşılıklı iki takımın haklarını çiğnemedi ve tarafsızlık ilkelerine bağlı kalarak, en iyiyi gerçekleştirmek amacıyla, oyun kurallarını uygulama işi için oyun alanında bulunan kişiye “hakem” denir. Hakemin saha içerisinde yaptığı hareketlerle, verdiği kararlarla ve uyguladığı yöntemlerle, icra ettiği işe de “hakemlik” denir (Ce, 1994).

Hakemlik mesleği; oyun bilgisi, iletişim kurma ve değerlendirme yetenekleri gibi çok yönlü özellikler gerektirmektedir. Bu nedenlerle hakemler; karşılaşmaların en belirleyici unsurlarından biri, oyun kurallarının, ölçünün, dürüstlüğün simgesi sayılır (Ünsal, 2005).

Sporcularla beraber sahada mücadele veren ve o müsabakaların sonuçlarında direkt olarak etkili olan hakemler; “müsabakalarda alınan sayıları tespit etmek ve kurallara uymayanları cezalandırmakla görevlendirilen kişi olarak” müsabakaların, oyun kuralları içerisinde fair-play (adil oyun) ilkeleri çerçevesinde oynanması, sonuçlandırılması ve kurallara uyulmasını temin eden bir vazgeçilmezdir (Cengiz ve Pulur, 2004).

2.2.Futbol Hakemlerinde Olması Gereken Özellikleri

Günümüz sporcusunun hakem otoritesini kabul etmesi için hakemin, hem genel spor hem de hakemlik yaptığı spor dalı konusunda yüksek bir bilgi kültür ve tecrübe düzeyine sahip olması önem arz etmektedir(Başer, 1998). Bu yüzden hakemin hakemlik yaptığı sporun içinden gelmesi önemlidir. Ayrıca tecrübeli hakemlerin daha az saldırganlık davranışlarıyla karşılaştıkları ve yönettikleri müsabakalarda gözlemcilerden yüksek puan aldıkları ile ilgili olarak yapılan çalışmalara literatürde rastlanmaktadır(Başkan, 2003). Bu nedenle hakemlerin mesleki anlamda bir takım özelliklere sahip olması gerekir.

2.2.1.Tutarlılık

Oyuncular ve antrenörler hakemlerin tutarlı olmasını beklerler. Hakemlerin kararları aynı veya benzer durumlarda farklılık göstermemeli ve kuralları her iki tarafa da eşit şekilde uygulamalıdır. Tutarsızlık; oyuncular ve antrenörler tarafından hoş karşılanmayan ve çok sık eleştirilen bir durumdur. Bu nedenle hakemler, işlerindeki tutarlılığın önemini fark etmelidirler (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.2.Uyum

Uyum, başkaları ile etkili bir şekilde ilişki kurma özelliğidir. Başkaları ile olan iyi bir uyum, arzu edilen insan çabasıdır ve elbette hakemlikte daha da çok önemlidir. Hakemler, oyuncular ve antrenörler ile iyi bir uyum kurmaya çalışmalıdırlar. Hakemler ayrıca oyunculara ve antrenörlere nezaket ve saygı göstererek de uyumu geliştirebilirler. Bu durumda hakemler de oyunculardan ve antrenörlerden aynı nezaket ve saygıyı bekleyebilirler. Bundan dolayı hakemlik yaparken arkadaşça davranmak gerekir.Ancak, tarafsızlığınızı korumak ve şüphe yaratmamak için yarışmacılara olan mesafeyi de korumak ve bunu sürdürmek gerekir (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.3.Kararlılık

Bir hakemin karar vermesi hareketin olduğu anda veya mümkün olan en kısa sürede olmalıdır. Tabiki ilk olarak hareketi kavramak ve yorumlamak gerekir. Bu durumda hakem bir süre bekleme hakkına sahiptir. Ama fazla duraksama oyunculara ve antrenörlere hakemin kararında emin olmadığı izlenimi verecektir ve gecikmiş bir düdük, şikayet konusu olacaktır. Kararlı düdükler ise itirazlara konu olmazlar. Bundan dolayı hızlı ve kararlı hükümler ile Tartışmalar önlenir. Örneğin; Bir futbol hakemi, oyuncunun off-side olup olmadığını anlamaya çalıştığı sırada kararı belirleyerek o anda düdüğünü çalmalı ve hareketini yapmalıdır. Böyle bir durumda duraksama yapmak sadece tartışma ve itirazlar getirecektir. Çok açıktır ki, kesin hareketi yapmak mecburidir. Bundan dolayı, hakemler bu tür kararlar verilirken gördükleri şeyden emin oldukları izlenimini vermek zorundadırlar (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.4.Denge

Spor müsabakaları genel olarak heyecan vericidir. Müsabaka içinde aksiyon çok hızlı bir şekilde gerçekleşir ve değişir. İnsanların sporun içerisinde yer alması önemlidir. Özellikle de müsabakanın ilk ve son bölümleri sırasında sporcuların, antrenörlerin ve seyircilerin duygu ve gerilimi birlikte hissetmeleri normal yaşamda sık rastlanan bir şey değildir. Fakat müsabaka esnasında bu duygu ve gerilim yaşanır. Bir hakem ne olduğuna bakmaksızın, sakin ve dengede kalmak zorundadır. Durum ne olursa olsun hakemlerin duygusal özelliklerini kontrol etmeleri önemli bir husustur (Weinberg ve Richardson, 2011).

Hakemler bireysel kontrollerini (self-control), özellikle yüksek gerilim anlarında, kavga durumlarında, sakatlıklarda, faullerde ve ani şiddet olaylarında her zaman sürdürmelidirler. Kontrol ve uyum içinde olan bir hakem, liderliğini ve otoritesini kullandığı zaman, çirkin bir olayla sonuçlanabilecek kritik durumları engelleyebilir. Gerilimli anlarda, hakemlerin hareketleri ve tavrları mümkün olduğu kadar ölçülü olmalıdır. Hakemlik yaptığınız süre içinde heyecan miktarınız normal düzeyde olmalıdır. Hakemler oyuncuların, antrenörlerin, yöneticilerin ve seyircilerin etkisi altında duygusal olarak zedelenmemelidir (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.5.Dürüstlük

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. Dürüstlüğünüzü sürdürmek için en güvenli yol ise, atasözünde söylendiği gibi “Ne görüyorsan, onu çal”dır. Müsabaka içi veya müsabaka dışı her iki halde dürüstlüğü korumak hakemler için son derece önemlidir. Bundan dolayı, hakemlerin sorumluluklarının farkında olmaları gerekir. Hakemler dürüstlüklerine olan saygının devamı için, saha dışında da eşit davranmalıdırlar (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.6.Karar Verme

İyi karar verme, spor branşına özel yönetmelikleri ve kuralları tam ve mükemmel bir şekilde anlama ile başlar. Kural bilgisi oyunun doğrularını durumlarının seçenek ve boyutları ile hakemlerin tanışması sağlanır ve hakemlere güvenilir bir karar verme kazandırır. Kurallar üzerinde çalışmaya devam eden ve bunları hakemlik tecrübesi ile kişisel gelişimlerine uygulayan hakemler yetkili ve yetkin hale gelirler. Sporcuların bir tekniği yapmada gerekli fiziksel becerilerini geliştirmek için yaptıkları antrenman gibi, hakemlerin de karar verme özelliklerini geliştirmek için sürekli hakemlik tekrarı yapmaları gerekmektedir (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.7.Güven

Kendine güvenen hakemler tüm zorluklarda kendilerini kontrol edebilirler. Bunun anlamı kendileri ile ilgili hiç şüpheye düşmedikleri değildir, yalnızca kötü bir düdük çaldıklarında veya bir aksilik durumunda kontrollerini kaybetmemelidirler. Her hakemin unutmayı tercih ettiği müsabaka tecrübeleri vardır, ama kendine güvenen hakemler yaptıkları işin ne kadar iyi olduğuna güçlü bir şekilde inanmalıdırlar ve asla bunun tersini düşünmemelidirler. Güveni anlamak her ne kadar zor olsa da, başarılı hakemler durum ne olursa olsun pozitif tavırlarını sürdürmeye devam etmelidirler. Bu tür hakemler müsabakaları kendi kontrollerinden daha fazla düşünmezler, aksine kendi becerilerinin en iyi performansını gösterebilmeleri için

kendilerine güvenirlir. Çünkü güven, başarılı hakemlik için çok can alıcı bir özelliktir (Weinberg ve Richardson, 2011).

2.2.8.Motivasyon ve Haz

Üst düzey hakemler işlerinden son derece zevk alırlar. Bu duygu ve haz, enerjiyi hissetme ve pozitif zihinsel düşünce ile güçlü bir şekilde bağlıdır. İyi hakemlik çok çalışma, kendini adama ve çok uygulama gerektirir. Bütün bu sözcükler haz ile yakından ilişkili olan yüksek düzeyde motivasyondan gelir. Eğer bir hakemin hakemlikten haz alması azalır, uygulamada ve işteki çabasında motivasyon eksikliği olacaktır. Hakemler arasında en yaygın olan konu, hakemliği sürdüremeyen kişilerin artık ondan zevk/haz almadığıdır. Çünkü üzerlerinde şiddetli bir baskı vardır. Performanslarının değerlendirilmesi ve takdir edilme eksikliği söz konusudur.

2.2.9.Futbol Hakemlerinin Müsabakalarda Fiziksel Yüklenimleri

Üst düzey maçlarda futbol hakem ortalama olarak;

-11–13 km mesafe kat eder

-1.7 km yüksek şiddette koşar

-0.8 km geri koşu yapar

Bunları yaparken; 162 Yüksek şiddette koşu, 72 geri koşu, 1300 aktivite değişimi yapmaktadır. Tüm bu değerler elit futbol oyuncularını için gözlenen değerlerden daha yüksektir.

Üst düzey maçlarda yardımcı hakem ise ortalama olarak;

-6–8 km mesafe kat eder

-0.8–0.9 km yüksek şiddette koşu yapar

-0.8–0.9 km geri ve yan koşu yapar

Bunları yaparken; 110 yüksek şiddette koşu yapar, 89 geri ve yan koşu yapar, 900 aktivite değişimi yapmaktadır (Akt: Kayışoğlu, 2008).

2.4.Futbol Hakeminin Yetki ve Görevleri

Her maç, oyun kurallarını uygulamada tam yetkili olarak atanan bir hakem tarafından yönetilir (FIFA, 2008).

Hakem;

- Oyun kurallarını uygular,
- Oyunu, yardımcı hakemler ve varsa dördüncü hakem ile işbirliği içinde yönetir,
- Kullanılan her topun belirtilen özelliklere uygun olup olmadığını kontrol eder,
- Oyuncuların giysilerinin belirtilen özelliklere uygunluğuna karar verir,
- Oyunun süresini belirler ve oyun ile ilgili kayıtlarını tutar,
- Kuralların herhangi bir şekilde ihlalinde veya diğer bir sebepten gerekli görürse, oyunu durudur, geçici olarak erteler veya tatil eder,
- Bir oyuncunun ciddi sakatlandığı kanısına varırsa oyunu durdurur ve o oyuncunun oyun alanından çıkarılmasını sağlar, sakatlanan futbolcu oyun alanına ancak oyun yeniden başladıktan sonra dönebilir,
- Bir oyuncunun hafif sakatlandığı kanısına varırsa oyunu top oyun dışı oluncaya kadar devam ettirir,
- Kanayan yarası olan bir oyuncunun oyun alanından çıkarılmasını sağlar. Bu oyuncu ancak hakemin kanamanın durduğuna kanaat getirmesi halinde hakemin işareti ile oyun alanına dönebilir,
- Oyunu durdurmakla, ihlali yapan takıma bir avantaj sağlayacağı hallerde oyunu devam ettirir, Düşündüğü avantajın oluşmaması halinde yapılan ihlali cezalandırır,
- Bir oyuncunun aynı anda birden fazla ihlal yaptığı durumlarda daha ağır olanı cezalandırır,
- İhtar veya ihraç gerektiren bir ihlal yapan oyuncuyu gerekli şekilde cezalandırır. Gerekeni o anda yapmazsa, topun oyun dışı olduğu anda yapmalıdır,
- Sorumlu bir şekilde hareket etmeyen takım yetkililerini cezalandırır ve gerekirse oyun alanından ve çevresinden uzaklaştırır,

-Kendisinin göremediği durumlarda, yardımcı hakemlerin verdiği bilgiye göre hareket eder,

-Yetkili olmayan kişilerin oyun alanına girmemesini sağlar,

-Durmuş olan oyunu tekrar başlatır, oyunculara ve/veya takım yetkililerine ve maç öncesinde, maç sırasında ve maç sonrasında meydana gelen olaylara karşın alınan disiplin tedbirleri hakkında bilgi içeren maç raporlarını ilgili kurumlara verir (FIFA, 2008).

2.3.Benlik Kavramı

Benlik kavramı, insanın kendi benliğini algılayış ve kavrayış biçimi olarak tanımlanır. Kişinin kendini nasıl görüp, nasıl değer biçtiğini anlatır. Bu değerlendirme gerçeklere uymayabilir. Kişi kimi alanda kendini yüceltip, kimi alanda küçültebilir. İnsanlar genellikle kendilerini olduklarından güçlü, daha zeki, daha yetenekli ve daha erdemli görme eğilimindedirler. Olumsuz yönlerini görmemeyi, olumlu yönlerini de abartıp öne çıkarmayı yeğlerler. İnsanlar çoğu zaman kendi benlik kavramlarını bozacak olumsuz niteliklerini görmezden gelir, önemsemez veya çarpıtırlar (Yörükoğlu, 1988).

Bireyin toplumsal rolünü gereğince oynayabilmesi, düzenli ve mutlu bir yaşam sürdürebilmesi, toplum içinde bir anlam kazanabilmesi sağlıklı bir kişilik gelişimi ile olanaklıdır. Kişiliğin en önemli boyutunu da benlik oluşturmaktadır (Bal, 2003).

Bireyin kendisiyle ilgili tutum ve inançlarını içeren benlik, kişinin ne olduğu konusundaki düşüncelerinin yanı sıra, ne olması gerektiği ve ne olmak istediği konusundaki görüşlerini de kapsar. Benlik kavramının birey tarafından bilinen özelliklerini kapsayan “kişisel benlik”, toplum içinde nasıl algılandığını gösteren “sosyal benlik” ve nasıl olmak istediğini gösteren “ideal benlik” gibi tipleri de vardır. Gerçek benlik, insanların gerçekten kendilerini nasıl algıladıkları,ideal benlik ise insanların nasıl olmak istediklerini açıklamaktadır (Öz, 2004).

2.3.1.Benliğin Gelişimi

Benlik gelişmesi doğuştan başlayan bir süreçtir. İnsan çocukluk çağında başkalarından ayrı olduğunun farkına vardıldıktan sonra, kendi bedeniyle bilinçli olarak ilgilenir, kendi yeteneklerini geliştirmeye ve kendine saygı duymaya baslar. Benlik kavramı ergenlikte ve ilk yetişkinlikte de son derece önemli olan dinamik ve yaşam boyu süren bir süreç içinde gelişir. Disiplin ve sevgi aracılığıyla ana babadan, uygun davranışı gösterme baskısı ile yaşlılarından,

Başarı ya da başarısızlıkla okul yaşantılarından ve bir yığın başka olaylardan etkilenir. Eğer her şey yolunda giderse çeşitli parçalar birbirleriyle harmanlanır ve bunların tümünü içine alan bir benlik kavramı oluşur. Benlik kavramının gelişimi, bireyin çevresiyle olan yaşantılarına ve algılayış biçimlerine göre oluşan dinamik bir süreçtir. Benliğin gelişimi sürecinde kendisi ve çevresiyle ilgili olumlu uyarılar alan birey, kendini değerli görecektir ve böylece kendisine saygı duyacaktır. Dolayısıyla benliğin gelişimi, uyumu ve sürekliliği bireyin benlik saygısına bağlı olmaktadır(Bal, 2003).

2.3.2.Benlik Saygısı

Benlik ile ilgili değerlendirmeler kişiler arası etkileşimlerin sonucudur ve birey için önemli olan kişiler tarafından yapılan değerlendirmelerdir. Bu nedenle de bireylerin yaşadıkları kişisel doyum ya da engellenme derecelerine göre farklılıklar gösterir. Benlik saygısı yüksek olanlar, düşük olanlara göre kendilerinden daha hoşnutturlar. Benlik saygısının düzeyi, kişinin is ve okuldaki beceri ve başarısını, stres ile başa çıkma etkinliğini, arkadaşlık ve dostluk ilişkilerinin gelişmesini, canlılık ve eğlenebilirlik derecesini etkilemektedir. Benlik saygısını yüksek düzeyde ve tutarlı olarak sürdüren normal sağlıklı kişiler, canlılık ve başarı ile özdeşleşirler. Zayıf yapılanmış benlik saygısına sahip kişiler ise canlılık ve enerjilerini kaybetmiş, kendine güvenmeyen, hatta kendini utanç verici, değersiz ve çaresiz hisseden, başarı ve becerileri azalmış kişilerdir. Benlik saygısı yüksek kişiler güçlü yanlarına, yeteneklerine ve olumlu özelliklerine odaklaşırlarken, benlik saygısı düşük olanlar olumsuz ve zayıf özelliklerini daha çok ön plana çıkarırlar (Burns, 1982. Akt: Karakoç, 2010).

Benlik saygısı, kişinin kendisini olduğundan aşağı ya da üstün görmeden kendinden memnun olması ve kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevilmeye değer görmesidir. Benlik saygısının duygusal, zihinsel, toplumsal ve dolaylı olarak da bedensel öğeleri vardır. Kendini değerli hissetme, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini ortaya koyabilme, başarılı olma, toplum içinde beğenilir olma, kabul görme, sevilme, kendi bedensel özelliklerini kabul ve benimseme, benlik saygısının oluşması ve gelişmesinde önde gelen etkenlerdir (İzgiç ve Akyüz, 2001).

2.3.3. Benlik ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Literatürde benlik saygısını benlik kavramı içinde bir öge olarak değerlendiren yaklaşımlara az da olsa rastlanmaktadır. Hatta benlik saygısı ile benlik kavramının birbirine karıştırıldıkları da görülmüştür. Her iki kavramın iç içe geçmiş olan özelliklerine karşın bu iki kavram aynı anlama gelmemektedir. Benlik saygısından söz edebilmek için bireyde öncelikle bir benlik kavramının gelişmesi gerekmektedir. Oluşan bu benlik kavramına ilişkin olarak bireyin geliştirmiş olduğu tutum, aynı zamanda onun benlik saygısı düzeyini de belirlemektedir. Her iki kavram arasında anlam yönünden benzerlikler olmasına karşın önemli farklılıklar da vardır. Benlik kavramı bireylerin kendilerini algılayış tarzları ile ilişkilidir. Her birey yaşamında bazı rolleri yerine getirir. İşte benlik kavramı, bireyin bu rollere ilişkin olarak kendini nasıl gördüğünü ifade eder. Benlik saygısı ise kişinin kendisi ile ilgili olarak duygu ve düşüncelerini içermektedir. Benlik kavramının yanlış algılandığı durumlarda benlik saygısı gerçekçi olamaz. Kendini tartışmasız üstün, güzel ve güçlü gören ve bu meziyetlerinden dolayı kıskanıldığını sanan birisinin benlik saygısı oldukça yüksek olabilir. Büyüklük sanrıları olan paranoid kişilik özelliğine sahip bireydeki benlik saygısı aslında yalancı benlik saygısıdır (Yörükoğlu, 1985).

2.3.4. Benlik Saygısının Gelişimi

Benlik kavramının beğenilip beğenilmemesi benlik saygısını oluşturur. Benlik saygısı, benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumudur. Benlik saygısının yüksek olması için, çocuğun içinde bulunduğu aile, özgüvenli, aralarında ve çocukla iyi iletişim kuran, çocuklarına karşı güven verici, hoşgörülü ve esnek bir yaklaşım içinde olan bireylerden oluşmalıdır. Aile üyelerinin çocuktaki iç denetim

mekanizmasını geliştirmemeleri, aşırı baskıcı ve otoriter yaklaşım içinde olmaları, benlik saygısını azaltan, hatta yok eden olumsuz yakın çevre faktörleridir. Benlik saygısı ancak çocuğun fikirlerine değer verilen bir ortamda gelişir (Örgün, 2000).

Benlik bebeklik çağında gelişmeye başlamakta ve hayat boyu devam etmektedir. Bu gelişim süreci içinde bireyin benlik saygısı kazanması birçok faktörlerden etkilenmektedir. Yapılan çalışmalarda aile, öğretmen, dış görünüm, çevre, sosyo-ekonomik düzey, gibi etmenlerin bireyin benlik saygısı üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Gürbüz, 2009).

2.3.5. Benlik Saygısı ve Spor İlişkisi

Bedensel etkinlik ve fiziksel sağlık ilişkisini inceleyen çalışmaların sayısıyla karşılaştırıldığında psiko-sosyal sağlığa yönelik etki üzerindeki çalışmaların çok sınırlı olduğu fark edilecektir. Spor faaliyetlerinin ruhsal sağlığa etkisiyle ilgili çalışmalar genellikle dört boyut üzerinde yoğunlaşmıştır, bunlar duygu-durum, korku, depresyon ve benlik tasavvurudur (İkizler, 2002).

Benlik saygısı, insanın kendini ne kadar kabul ettiği, sevdiği, değer verdiği ve çevresinden ne kadar onay gördüğüyle ilişkilidir. İnsanların kendileri hakkında ne hissettiklerini anlayabilmek için de araştırmacılar; benlik saygısı ile beden imgesi memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır (Blascovich ve Tomaka, 1991).

Egzersiz yapmanın beden imgesi memnuniyeti ve benlik saygısına etkisini ortaya koymak adına yapılan araştırmalar çerçevesinde araştırmacılar; benlik saygısı, vücut imgesi memnuniyeti ve egzersiz arasında dolaylı yoldan bir ilişki olabileceğini söylemişlerdir. Fakat bunu desteklemeyen araştırmalar da vardır (Aine ve Lester, 1995).

2.3.6. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

- Kültür
- Toplum değerleri
- Eğitim (aile, birey, anne, babanın eğitim düzeyi)
- Ekonomi

- Aile tipi (çekirdek, geniş, aşiret)
- Ailenin babaerkil ya da anaerkil olması
- Yaş
- Cinsiyet
- Beden İmgesi
- Denetim odağı
- Esler arasındaki uyum
- İletişim ve ilişki yöntemi
- Bireyin tek çocuk olması ya da fazla kardeş sahibi olması
- İlk çocuk olması
- Çevre (arkadaş, komşu, iş, öğretmen)
- Bireyin psikolojik durumu, ruhsal rahatsızlıklar
- Yaşamında iz bırakan olaylar
- Alışkanlıklar (sigara, alkol vs.)
- İş
- Kronik ya da fiziksel rahatsızlıklar, kayıplar
- Babanın ya da annenin mesleği
- Serbest zaman etkinlikleri
- Anne baba ile ilgili durumlar
- Başarı-başarısızlık
- Diğerlerinin verdiği önem
- Olumlu destek
- Çalışmadaki sorumluluk ya da eksiklik
- Diğerleriyle karşılaştırma
- Kişisel ve çalışmayla ilgili deneyimler
- Amaçların belirlenmesi

- Geri besleme (Feed back) mekanizması
- Kendi kendini değerlendirme
- Akademik başarı (Öz, 2004).

2.3.7. Benlik Saygısını Olumsuz Etkileyen Durumlar

Benlik saygısı yüksek düzeyde olan insanlarla anlaşmak kolaydır. Bu durumdaki insanlar neşeli, hoşgörülü ve diğerlerinin fikirlerini dinlemeye açık olurlar. Temel gereksinimlerini karşılamışlardır, başkalarının ihtiyaçlarına zaman ayırabilirler. Kendi kişilikleri o denli güçlü ve sağlamdır ki, bazı riskleri bile göze alabilirler. Kendi kendilerine hata yaptıklarını dahi itiraf edebilirler. Eleştirilebilir, küçümsenebilir. Bunlar öz saygılarında ancak ufak izler bırakır (Ayaz, 2002).

Benlik saygısının kişinin geldiği aile, ana-baba, eğitim düzeyi, meslek ve ekonomik durumla ilgili olabileceği düşünülerek gençlerin benlik saygısını olumlu veya olumsuz etkileyen durumlar incelenmeye çalışılmıştır. Benlik saygısı, her insanın ana-babasının verdiği değere de bağlı olup ana-babanın önemsemediği bir çocuğun kendine saygı göstermesi beklenemez. Ana-babanın ayrılmış olması da gencin benlik saygısını düşürebilmektedir. Buna karşılık benlik saygısı yüksek olan kişinin kendine güven, iyimserlik, başarıya isteği, zorluklardan yılmama gibi olumlu ruhsal niteliklere sahip olduğu söylenebilir (Yörükoğlu, 2000).

2.3.8. Benlik Saygısı Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri

- Kendilerine saygı duyulmasını isterler,
- Beceri, davranış, cinsellik ve görünüşleri olumludur,
- Gözlemlensin veya gözlemlenmesin eşit performans sergilerler,
- Eleştirildiklerinde savunmaya geçmezler ve atılgan davranırlar,
- İltifatları kolaylıkla kabul ederler,
- Performanslarını gerçekçi olarak değerlendirebilirler,
- Kurumlarında aktiftirler,
- Otorite figürlerine karşı rahattırlar,

- Genel olarak hayatlarından memnundurlar,
- Güçlü bir sosyal destek sistemleri vardır,
- Kendilerini kontrol edebilirler (iç kontrollüdürler),
- Aktivitelere daha çok katılırlar,
- Kendine güven duyguları gelişmiştir,
- İnsanlara pozitif tepkiler verirler,
- Grupta liderlik özelliği gösterirler,
- Bağımsız olarak aktiviteleri yapabilme özelliği vardır,
- Kendilerini önemli ve zahmete değer olarak görürler,
- İyimser, mutlu, hoş kişiler arası ilişkiler kurarlar,
- Bazı alanlarda kendilerini diğerlerinden daha başarılı olarak görürler,
- Problem çözmede etkinlik vardır (Öz, 2004).

2.3.9. Benlik Saygısı Düşük Olan Bireylerin Özellikleri

- Eleştiriye açık olmama,
- Beceri, davranış, cinsellik ve görünüşleri negatiftir,
- Gözlemlendiklerinde daha az performans sergilerler,
- Eleştirildiklerinde savunmaya geçerler ve pasif davranırlar,
- İltifatları kabul etmekte zorlanırlar,
- Performanslarını gerçekçi olarak değerlendiremezler,
- Kurumlarında pasif ya da sınırlı hareket ederler,
- Otorite figürlerine karşı rahat değildirler,
- Genel olarak hayatlarından memnun değildirler,
- Zayıf bir sosyal destek sistemleri vardır,
- Dıştan kontrol edilirler,
- Yeni deneyimler ve aktivitelere katılmada tereddüt gösterirler,

- Aşağılık hissi, karamsarlık, diğer insanlara olumsuz tepkiler,
- Kolaylıkla vazgeçme,
- Kendini değersiz, sevimsiz ve önemsiz hissetme,
- Çekingen, yetersiz sosyal ilişkiler,
- Diğerlerinin başarılarını gözleme, grupta beceriksizce aktiviteler yapma,
- Başkalarının olumlu desteğine ve yüreklendirmesine aşırı gereksinim duyma (Öz, 2004).

2.4.Kaygı Kavramı

Sportif performansın üst seviyelere çıkarılabilmesi için gerekli olan bilgi ve malzemeler, laboratuvarlar, teknolojik çalışmalar, teknik, taktik, kondisyon antrenmanları oldukça önem kazanmış, bilim adamları ve teknik adamlar tarafından sporcuların başarısı için gerekli olduğu anlaşılmıştır. Sporcuların performanslarını üst seviyelere çıkarabilmek için uzun yıllar aynı şartlarda aynı programları kullanmalarına rağmen çok küçük farklarla şampiyonlukları kaçırdıkları görülmüştür. Şampiyon sporcular incelendiği zaman teknik, taktik ve kondisyon antrenmanlarının yanında; psikolojik antrenmanlara önem vermişler performansını etkileyen dış uyaranları en aza indirmeye çalışarak performans dalgalanmasını ortadan kaldırmayı başarmışlardır (Civan, 2001).

Performans sadece bir fiziksel nitelik değil aynı zamanda bir psikolojik süreçtir. Sporcu bir müsabakayı kaybettiği zaman ekonomik olarak edineceği yer ve ün olarak da kayıplara uğrayacağını bilmektedir. Bunun sonucu olarak her yapılan müsabakada sahaya çıkarken kaygı yaşayarak performansını sergilemek durumunda kalmaktadır (Akarçeşme, 2004).

Kaygı (Anksiyete), sporcuların davranışlarında doğru karar alma yeteneklerini olumsuz olarak etkileyebilir. Kaygı seviyesi yükseldikçe sporcu doğru karar almadan ve yeteneklerini sergileyebilmekten uzaklaşır. Aşırı baskı altında bulunan sporcular bazı yanlış hareketler yapabilmektedir. Aşırı kaygı, sporcuların çok iyi bildikleri ve defalarca antrenmanlarda gerçekleştirdikleri bazı hareketleri

unutturabildiği gibi, duygularında karışıklığa yol açıp olumsuz bazı hareketler yapmasını da sağlayabilir (Gümüş, 2002).

Kuru (2000)' ya göre kaygı, insanı yaşamı boyunca bazen dürtüleyerek yaratıcı ve yapıcı davranışlara teşvik eden, bazen bu davranışlarını engelleyen, genellikle de huzursuz eden bir duygu olarak nitelendirilebilir.

Kaygı, nedeni bilinmeyen, içten gelen, belirsiz, korku, kaygı, sıkıntı, kötü bir şey olacakmış endişesi ile yaşanan bir bunaltı duygusudur. Yaşamı tehdit eden ya da tehdit şeklinde algılanan bir çeşit alarm duygusudur. İçten ya da dıştan gelen tehlikeler ya da tehlike beklentilerine karşı yaşanan bir tepkidir. Çok hafif gerginlik ve tedirginlikten panik derecesine varan değişik yoğunluklarda olabilir. Anksiyete temelde bir iç çatışmanın ürünüdür. Çatışma benlik ile alt benlik ya da benlik ile üst benlik arasında olmaktadır (Beyazıt, 2003).

Kaygı, psikoloji alanının önde gelen inceleme konularındandır. Kişilik yapısını ve insan davranışlarını ve öğrenmeyi ele alan tüm öğretiler kaygıya yer vermişlerdir. İnsanlar arası etkileşimden kaynaklanan, ket vurucu özelliğinin yanında güdüleyici özelliği de olan kaygı, değişik duygularla birlikte yaşanır. Kaygı, kararsızlık duygusu, korku, geleceğe yönelik kötümser beklentiler içeren bir duygu olarak yaşanır ve kişiyi rahatsız eder. Kaygı ve stres, organizmanın kendisini “tehlikede” olarak algıladığında uyarılma durumuna geçmesidir. Basa çıkmak için depolanmış seker kana karışır. Daha fazla oksijen için solunum sayısı artar, beyne ve kaslara daha fazla oksijen aktarımı için kandaki alyuvarlar artar (Abacı, 2005).

2.4.1.Kaygı Türleri

2.4.1.1.Durumluluk Kaygı

Bireyin içinde bulunduğu durumu tehdit eden, tehlike yaratan biçimde algılamasından kaynaklanır. Tehlikeli koşulların yarattığı bu durum genellikle her bireyin yaşadığı geçici ve normal bir kaygı olarak kabul edilir. Stresin yoğun olduğu zamanlar duruma bağlı kaygıda yükselme, stresin ortadan kalktığı durumlarda ise kaygıda düşme meydana gelir (Üre, 1989). Durumluk kaygı, durumdan duruma yoğunluğu değişen, sürekli olmayan durumlara bireyin gösterdiği geçici duygusal reaksiyonlardır (Özgüven, 1994).

Bu tip kaygı, insanın içinde bulunduğu durumu, ortamı tehdit eden tehlike yaratan biçimde algılayıp yorumlanmasından kaynaklanır. Elem veren, hoş olmayan, huzursuzluk, rahatsızlık, tedirginlik yaratan bir duygu durumudur. Bu duygu durumu algılanır, anlaşılır, haberdar ve uyanık olup, bilişsel işlevler taşır. Otonom sinir sistemine ilişkin belirtiler ortaya çıkar. Durumluk kaygısı sporcuyla anlamaya çalışmada önemli bir kriterdir. Devam eden yarışmalarda, yarışmalar sonrasında ve öncesinde sporcu açısından önemli bir kaygı türüdür. Sporcunun kişiliğiyle ilgilidir. Bu duruma göre genel olarak sporcuların yarışma sonrasında da üzgün ve korkak olduğu gözlemlenmektedir. Bir stres durumunda daha sakin bir yapıya sahip sporcularda korku işaretleri daha az bulunmaktadır (İkizler, 1993).

2.4.1.2.Sürekli Kaygı

Bireyin kendi değerlerinin tehdit edildiğini düşünmesi ya da içinde bulunduğu durumları stresli olarak yaşaması sonucunda sürekli olarak kaygı duymasındır. Doğrudan doğruya çevreden gelen tehlikelere bağlı olmayan bu kaygı türü içsel kaynaklıdır (Dönmez, 1998).

Sürekli kaygı, stres yaratan durumun tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılanması ve bu tehditlere karşı durumluk duygusal reaksiyonların frekanslarının, yoğunluğunun artması ve süreklilik kazanmasıdır (Özgüven, 1994: 324). Sürekli kaygı, farklılıklar gösteren genel bir kişilik özelliğidir. Sürekli kaygısı yüksek olan bireyler, düşük olanlara göre stres yaratan durumları daha çok tehlikeli ya da tehdit edici olarak algılama ve daha yoğun durumluk kaygı reaksiyonları ile tepkide bulunma eğilimindedirler (Özgüven, 1994).

Bu tip kaygının şiddeti ve süresi kişilik yapısına göre değişir. Kişilik yapısının kaygıya yatkın olması, sürekli kaygı düzeyi, kişilik yapısının özelliklerine göre tehdit eden, tehlikeli olan, durumluk kaygı düzeyini yükselten çevrenin, ortamın algılanmasını, anlaşılmasını, çözülmesini, yorumlanmasını etkiler. Durumluk kaygı düzeyi, temelde var olan sürekli kaygı düzeyinin değişkeni olarak tabir edilebilir (İkizler, 1993).

2.4.2.Kaygının Davranışlar Üzerine Etkisi

Kaygının insan davranışları üzerine bir takım olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kuru (2000)' ya göre, kaygıyla öğrenme, başarı, genel yetenek, ve uyum arasında doğru fakat olumsuz bir ilişki vardır ve kaygı seviyesi yüksek olan bireyler, düşük olanlardan daha kolay şartlanırlar.

2.4.3.Kaygının Ortaya Çıkma Nedenleri

Ortamın algılanış biçimine göre kaygı kültürden kültüre değişim gösterir. Ancak bütün toplumlar için geçerli bazı genellemeler vardır. Bu genellemeler kaygı duygusunun ortaya çıkmasına bazı ortak yönleri belirtir.

- Desteğin Çekilmesi: Alışlagelmiş durumların ortadan kalktığı durumlarda insanlar kaygı duyarlar.
- Olumsuz Bir Sonucu Beklemek: Pek hazırlanmadan sınava girme gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkacağı durumlarda kaygı duyarız.
- İç Çelişki: İnandığımız ve önem verdiğimiz bir fikirle, yaptığımız davranış arasında bir çelişki ortaya çıktığı zaman kaygı duyarız.
- Belirsizlik: Gelecekte ne olacağını bilmemek en belli başlı kaygı sebebidir. İlerde olumsuz türden olayların olacağını bilmek, ne olacağını hiç bilmemeye tercih edilir (Cüceloğlu 1996).

Kaygının kökleri bireyin çocukluk yaşantısına dayanmaktadır ve kaygı bireyin çevresi ile olan ilişkilerinin bozulmasına, potansiyelini tam olarak gerçekleştirmemesine neden olur.

Çocuklukta aşırı reddedici, küçük düşürücü tutumlar; ceza verirken ebeveynlerin cezaya eslik eden itici davranışları, ebeveynlerin birbirine zıt istekleri; ebeveynler arasında boşandıktan sonra bile devam eden tartışmalar, ergenlik döneminde diğer yetişkinlerin alaylı tutumları, çocuğun ilk toplumsallaşma deneyiminde karşılaştığı itici ve küçük düşürücü davranışlar bireyde kaygının oluşmasına neden olabilir (Çevik, 2006).

2.4.4.Kaygının Belirtileri

2.4.4.1.Organik Belirtileri

Gözbebeklerinin büyümesi, nabız atışlarının hızlanması, ciltte solukluk, titreme, iştahsızlık (Kuru, 2000).

2.4.4.2.Davranış Belirtileri

Pasiflik, kararsızlık gösterme, cesaret edememe, isten kaçma, büyük konuşma, saldırganlık (Kuru, 2000).

2.4.4.3.Hareket Belirtileri

Ket vurulmuş ve koordinasyon bozukluğu gösteren hareketler, performans yetersizliği, uyum sağlayamama, kramp girmesi ve kasılma, beceriksiz, kaba ve tereddüt dolu hareketler (Kuru, 2000).

2.4.5.Kaygının Zararları

Kaygının yararlı veya zararlı olduğunu anlayabilmek için kaygının derecesinin ve başarılması amaçlanan görevin zorluk düzeyinin bilinmesi gerekir. Kaygının şiddeti ve başarmak istenin görevin zorluk düzeyinin bilinmesi gerekir. Kaygının şiddeti ve başarmak istenen görevin zorluk derecesi, kaygının yararlı ya da zararlı olduğunu belirler. Zor bir fizik problemini anlayarak çözümlenme gibi, oldukça karmaşık bilişsel işlemleri içeren bir görevi başarma durumunda, kaygının zararlı olduğu gözlenmiştir. Öte yandan, belirli nesnelere önceden belirlenmiş grupları seçtirme gibi, basit bir işlemi gerektiren durumlarda orta derecelik kaygı, göreve daha erken başlamada ve daha erken bitirmede yararlı bulunmuştur (Cüceloğlu, 2000).

2.4.6.Kaygı ve Spor

Spor bilimcileri sportif performansı yükseltmek için yoğun bir uğraş içindedir. Yeni antrenman prensipleri araştırmakta, sporcuyu yüksek performansa ulaştırma arayışları devam etmektedir. Tüm bu arayış ve araştırmalar spor performansında sadece fiziksel kapasitenin mükemmelliğinin yeterli olmadığını, psikolojik

kapasitenin hiç de küçümsenmeyecek bir faktör olduğunu göstermiştir. Performans sadece bir fiziksel nitelik değil aynı zamanda bir psikolojik süreçtir. Sporcu bir müsabakayı kaybettiği zaman ekonomik olarak edineceği yer ve ün olarak da kayıplara uğrayacağını bilmektedir. Bunun sonucu olarak her yapılan müsabakada sahaya çıkarken kaygı yaşayarak performansını sergilemek durumunda kalmaktadır (Akarçeşme, 2004).

Kaygı, sporcuların davranışlarında doğru karar alma yeteneklerini olumsuz olarak etkileyebilir. Kaygı seviyesi yükseldikçe sporcu doğru karar almadan ve yeteneklerini sergileyebilmekten uzaklaşır. Aşırı baskı altında bulunan sporcular bazı yanlış hareketler yapabilmektedir. Aşırı kaygı, sporcuların çok iyi bildikleri ve defalarca antrenmanlarda gerçekleştirdikleri bazı hareketleri unutturabildiği gibi, duygularında karışıklığa yol açıp olumsuz bazı hareketler yapmasını da sağlayabilir (Gümüş, 2002).

Her yarışma sporcu için sosyal ve ekonomik açıdan büyük önem taşımaktadır. Böyle bir ortamda sporcunun fiziksel özellikleri ne kadar mükemmel ve geçirdiği antrenman süreci ne kadar kusursuz olursa olsun başarıya ulaşmada kaygıyla basa çıkabilme yeteneği son derece önemli bir kriterdir (Civan, 2001).

Psikolojik hazırlık, yapılan spor dallarının doğasına uygun olarak farklı olmalıdır. Takım sporları bireysel sporlardan farklı bir doğaya sahiptir. Bireysel spor yapanlarda, takım sporları yapanlara oranla kaygı yoğunluğunun fazla olduğu düşünülmektedir (Konter, 1998).

2.4.7.Hakem ve Kaygı

Bugünkü spor olgusu, içinde hakemlerinde bulunduğu parçalardan müteşekkil bir bütündür. Oyunu güzel yapan hususlardan biride kurallar içerisinde cereyan etmesidir. Bu yönüyle hakemlik müessesesi spor olgusunun en vazgeçilmez unsurudur. Çünkü hakemler, spor kavramı içerisinde oyun kurallarını uygulayan, taraflar arasında eşitlik sağlayan kişi olarak çok önemli bir yer işgal etmektedir. Zaten hakemlerin geçmişten günümüze en güvenilir kişilerden seçilmesi de bu gerçeğin bir tezahürü olarak algılanmalıdır (Aydın, 2003).

Hakemlerdeki kaygı nedenlerini söyle sıralayabiliriz;

- a) Müsabakanın öneminin getirdiği stres.
- b) Kötü yönetimin getirdiği stres.
- c) Medya baskısının getirdiği stres.
- d) Özel yaşamın getirdiği stres.
- e) Seyirci baskısının getirdiği stres (Bakıntaş, 2008).

Oyunu güzel yapan hususlardan biri de, kurallar içerisinde oyunun devam etmesidir. Bu yönüyle hakemlik müessesesi, spor olgusunun vazgeçilmez unsurudur. Çünkü hakemler, spor kavramı içerisinde oyun kurallarını uygulayan, taraflar arasında eşitlik sağlayan kişi olarak önemli bir yer işgal etmektedir. Zaten hakemlerin geçmişten günümüze en güvenilir kişilerden seçilmesi de, bu gerçeğin bir tezahürü olarak algılanmalıdır (Aydın, 2003).

2.5.İş Doyumu Kavramı

İş, örgütsel ortamda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet çabasıdır. İş, insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, sosyal ve ekonomik sistem içerisinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997). Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığını göstermesi de gözlenebilir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982).

İş Doyumu en yaygın tanımı ile iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu işin özellikleri ile iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumunu bireysel ya da gruba ilişkin olabilir. Ayrıca iş doyumunu iş görenin işinin bölümleri için de söz konusu olabilir. Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeni ile önemli görünüyorsa, iş doyumunu da tıpkı sağlık gibi genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir ve dikkat, teşhis ve tedavi gerektirmektedir (Akpınar, 2010).

2.5.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.5.1.1.Yaş

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre, ise yeni başlayan 19-22 yaşları arasındaki gençlerin, ise büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen, 30'lu yaşlarda işlerindeki hem performansları hem de iş doyumları düşmektedir. Bu yaştan sonra da, tekrar artarak devam etmektedir. Bu araştırmalar, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir (Bass, 1972. Akt: Canbulat, 2007).

Spector (1997), iş doyumunun yaşla birlikte artmasını iki nedene bağlamaktadır: Birincisi, yaşla birlikte artan ücret ve ödül gibi daha iyi imkanlar iş doyumunu artırmaktadır. İkinci olarak da, artan yaşla ve deneyimle birlikte insanlar, isten beklentilerini daha gerçekçi düzeylere çekerek işlerine daha iyi uyum sağlamakta ve yaslandıkça hem iş hem de genel yaşam doyumlarını artırmaktadır (Akt: Canbulat, 2007).

2.5.1.2.Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamında ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile işlerine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın erkek arasında yüz yıllardır süren toplumsal rol bölüşümü ne neden olmuştur (Tevruz, 1989). Her iki eş de, profesyonel mesleklere sahip olsalar bile, çoğunlukla kadın yine ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi, kadınların iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (Akpınar, 2010).

2.5.1.3.Kıdem

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Aynı alanda ve/veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de yüksek olduğu ifade edilmektedir (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Çalışanların, hizmet süreleriyle birlikte meslekî kıdemleri de artmaktadır. Bu da, daha iyi ücret, daha iyi çalışma koşulları ve yeteneklerin tamamını işlerinde kullanabilme imkânlarıyla beraber iş doyumunu da artırmaktadır (Canbulat, 2007).

2.5.1.4.Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin işi doyumunu ile ilişkisi incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olanlarda iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Yüksek eğitim almış kişilerin diğerlerine oranla işlerinden aşırı doyum beklentisinde olmaları hayal kırıklığı yaşamalarına yol açmakta ve iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır (Yerlisu ve Çelenk, 2008). Bazı durumlarda da, eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliği yaşadıkları görülmüştür; bazen de yüksek ödüllere daha çok ulaşma ve daha yüksek ücret alma imkânları söz konusu olduğundan, iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Ulusoy, 1993). Bu durumda, iş doyumunu ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkinin bir belirsizlik taşıdığı ifade edilebilir (Canbulat, 2007).

2.5.1.5.Kişilik Özellikleri

Doğumundan ölümüne kadar geçen zaman içinde insan, belirli gelişim dönemlerini tamamlayarak kişiliğini geliştirir. Doğumla gelen biyolojik özelliklere, yaşadığı topluma uyum sağlayabilecek kültürel ve psikolojik özellikler ekleyerek kişiliğini tamamlar (Kasatura, 2003).

Kimi çalışanlar, kişilik olarak daha sakin ve uzlaşmacı bir yapıda iken, diğer kısmı mücadeleci veya inatçı bir kişiliğe sahip olabilmektedir. Bazı çalışanlar, amirlerinin isteklerini aynen yerine getirmenin, kendisinin asli görevi olduğunu düşünerek, verilen görevi başardığında doyuma ulaşır. Bazı çalışanlar ise, işlerinde bağımsız olmayı, inisiyatif kullanarak kararlara katılabilme yetkisi isteyebilirler ve ancak bu istekleri karşılandığında doyuma ulaşabilirler (Özgen ve diğerleri, 2002).

2.5.1.6.Çalışma Olanakları

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve çalışabilme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayacak olanakların yeterliliğidir (Çetinkanat, 1998).

Aşırı ya da yetersiz uzmanlaşma ve standartlaşma, düşük iş doyumuna neden olmaktadır. İş standart değilse ve işgören de uzmanlaşmış değilse, işgören işi nasıl yapacağını bilemez ve zorlanır. Yine iş, sürekli tekrar eden ve sıkıcı nitelikteyse, işgören bu durumdan olumsuz etkilenir (Canbulat, 2007).

2.5.1.7.Çalışma Arkadaşları

Bireyin dahil olduğu çalışma grubu iş doyumunu etkilemektedir. Birey başarılı bir grup içinde ve destekleyici iş arkadaşları ile çalışıyorsa doyumunu artacaktır. İşverenin arkadaşça ve anlayışlı davrandığında da iş doyumunun arttığı dikkati çekmektedir (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Tek başına çalışmak, insanları yalnızlığa ittiği için, bu kişilerin işlerini sevmemeleri daha olasıdır. Bu nedenle, birbirleriyle iyi iletişim ilişkileri yürütemeyen çalışanların iş tatminsizliği artmakta ve işlerini terk etme eğilimi içine girebilmektedirler (Canbulat, 2007).

Bazı araştırmalar, iş yerindeki kişiler arası çatışmalardan kaynaklanan kızgınlık duyguları ve rahatsızlıkların; iş doyumuyla birlikte, hem iş hayatı dışındaki kişiler arası ilişkileri, hem de genel yaşam doyumunu olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Tezer, 1994).

2.5.1.8.Denetim

Denetim İlişkisi, işgöreni katılımdan uzak tutuyor, alınan kararlar hakkında fikir bildiremiyorsa, genellikle ortaya iş tatminsizliği çıkmaktadır (Başaran, 1992).Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetim ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Örgüt içi faaliyetlerin aksamadan yürüyebilmesi ve yöneticinin işlevleri istenen biçimde yerine getirebilmesi için işgörenlerin yeterince güdülenmesi ve örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmeleri gerekir (Bingöl, 1998).

2.5.1.9.Terfi Olma Durumu

Ücret, iletişim ve işin kendisi gibi yükselme olanağı da, iş görenin durumunda önemli bir değişken olmaktadır. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir. Yükselmenin anlamı iş görenden işgörene değişmektedir. Yükselme bir iş görene, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkserliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca, yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum yada doyumsuzlukta değişik olmaktadır (Başaran, 1991).

Çoğu işe yeni başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdiği zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 2000).

2.5.1.10.Ücret

Çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücrettir. Alınan ücretin yeterliliği, ihtiyaçları karşılama derecesi gibi unsurlar çalışan tarafından yeterli bulunuyorsa çalışanın işinden tatmin düzeyi arttığı gözlemlenmiştir (Balkan ve Büyükmeşe, 2004). Günümüz araştırmalarına göre iş görenler, yüksek ücret aldıklarında daha doyumludurlar. Fakat, çalışanların bu değerlendirmeyi yaparken almış oldukları referans değerler de önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, aynı işi yapan diğerleriyle kendilerini kıyasladıklarında, ücretlerini eşit ya da daha yüksek algıladılarsa doyumları yüksek olur; bu durumda is doyumunda, ücretin gerçek değeri fazla önem taşımamaktadır (Terence ve Larson, 1987. Akt: Canbulat, 2007).

2.5.1.11.Yönetim Biçimi

Liderlik ve yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde iki boyutta etkilidir. Bunlardan birincisi çalışan merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumlarını

artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş doyumunu önemli oranda artırmaktadır (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Yöneticilerin, çalışana dostça davranması ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi ve çalışanın iş dışı problemleri ile de ilgilenmeleri durumunda, iş doyumunun da önemli ölçüde arttığı görülmüştür (Canbulat, 2007).

2.5.1.12.Ödüllendirme

Ödül, iş görenin bir çabası sonucunda elde ettiği edimin değerine karşılık olarak verilen yararların, hazların tümünü anlatan bir kavramdır. Ödül, iş görenin duyduğu psikolojik hazları da içeren bir terim olmasına karşın örgütte daha çok elde ettiği maddi yarar ve hizmetler için kullanılmaktadır. Ödül, iş göreni, daha yüksek derecede etkili olmaya yönelten tüm özendiricileri kapsamaktadır. Ödül, iş görenin harcadığı çabanın bedelidir. İş gören böyle bir bedeli alacağını göremedikçe çaba harcama girişinde bulunmaz. Ödülün artması iş görenin işi yapmaktaki çabasını, işten doyumunu arttırabilir. Ödülün değeri iş görence ne denli yüksek algılanıyor ise iş görenin çabası, işten doyumunu o denli arttırır. Ama ödülün değerinin yüksek görülmesi iş görenin ediminin değerini yükseltmeyebilir. Çünkü edimin değerinin yüksek olmasında iş görenin yeterliliğinin, görevini algılamasının, örgütün amaçlarına (sorunun çözülmesine) yönelik çalışmasını ve

benzeri değişkenlerin etkileri vardır (Başaran, 1982).

İnsanlar ödüllendirilen davranışlarını tekrarlama, cezalandırılan davranışlarından da kaçınma eğilimindedirler. Kişi fazladan çalışmanın ödüllendirileceğini, örneğin daha çok para getireceğini bilirse ve o andaki amacı daha çok para ise, fazladan çalışabilir. Ama bu çalışma ödüksüz bırakılacaksa fazla çalışmaz. Bir yönetici ödül verme, cezalandırma ve dikkate almama gibi çok farklı davranış çeşitleri pozisyonundadır (Balcı, 1988).

2.5.2.İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunun üç önemli boyutu bulunmaktadır.

-Birincisi işe yönelik hissedilen duygusal bir tepki, karşılık ve ya yanıt olmasıdır.

-İkincisi işten umulan beklentilerin bulunması ve ya ümit edilenden da ha fazla iyi bir sonuçla karşılaşılmıştır.

-Üçüncüsü iş doyumunu için boyutları ile olan ilişkiyi göstermekte, anlatmakta ve ifade etmektedir. İş doyumunu ile ilgili olarak işin beş boyutu önemlidir. Bunlar; ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliğidir. Bunlara çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da eklenebilir. Bu etkenler iş doyumunu üzerinde tesir icra etmektedir (Akpınar, 2010).

İş doyumunu işgörenin işi hakkındaki duyguları ile ilgili olduğundan işgörenlerin benzeri işlerle ve yeni alternatiflerle karşılaştırmalar yapması söz konusu olabilmektedir. Bir işgören kendisi ile aynı işi yapan birinin kendisinden daha çok kazandığı öğreninceye kadar işinden doyum sağlamakta olduğu söylenebilmektedir. İş doyumunu; işin kendisinden, ücretten. Terfi olanaklarından, iş arkadaşlarından ve yöneticiden duyulan doyum olmak üzere çeşitli boyutlar taşımaktadır (Temir, 1997).

2.5.3.İş Doyumunun Önemi

İş tatmini, çalışan ve organizasyon için önemini açıklamadan önce araştırmacıların bu konu üzerinde çalışma yapmalarının nedenlerini araştırmak gerekir (Akpınar, 2010).

Bunlardan birincisi ahlaki nedendir. İnsanlar kazandıkları para ile geçimleri için hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorundadırlar. Bu geniş Hayat dilimi içinde beklentilerini karşılayabileceği, tatmin olabileceği bir işte çalışması gerekir. İkinci neden; Çalışmaların fiziksel ve ruhsal sağlığı iş tatmini ile ilişkilendirilmesidir. Özellikle ciddi iş tatminsizliği ülser ya da damar problemleri gibi değişik fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır.

Üçüncü neden; Organizasyonun başarısı ile ilişkilidir. Çünkü pek çok araştırma, işten ayrılma, işe gelmeme gibi organizasyon içi problem olan davranışların düşük iş tatmini ile ilgili ilişkisini ortaya koymuştur. (Akpınar, 2010).

Dördüncü ve son neden; Organizasyonun kaliteli elaman çekme ve koruma kabiliyeti ile ilgilidir. Örneğin; Bir şirket çalışanın beklentilerini karşılayamıyorsa, olumsuz davranıyorsa, hem çalışan, hem de örgüte yeni katılmak isteyenler bu şirkette çalışmak istemeyecektir (Bozkurt ve Turgut, 1999).

2.5.4. İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

Verimlilik var olan kaynaklarla üretimi, niteliksel ve niceliksel olarak en çoğa çıkarma olarak tanımlanabilir. Örgütsel girdilerin ne kadarının ürüne dönüştüğünü, ne kadarını ise sistemde emildiğini gösteren verimlilik, bir örgütün elindeki kaynakları ne denli iyi kullandığının bir göstergesidir. Verimlilik artışı, örgüte üretken devreyi yenilemek için gerekli girdileri satın almaya yetecek kaynak sağlamanın ötesinde yedek bir kaynak da sağlar. Bu yedek kaynak örgütte varlığını sürdürme ve büyüme olanağı verir. Verimlilik atışından kaynaklanan bu büyüme verimliliğin yine artmasına nende olur. Büyüme ve verimlilik döngüsü örgüt optimal büyüklüğe ulaşmaya kadar sürer (İncir, 1998).

Senelerdir yapılan çalışmalar mutlu iş görenlerin verimli iş görenler olduğunu göstermiştir. İş görenlerin yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin bulursa, işine karşılıklı bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselmektedir. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır. Tutumları işe karşı dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum yaratılması iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır (Erdoğan, 1997).

2.5.5. İş Doyumu ve Güdülenme

İş doyumu ve güdüleme birbirinden farklı iki kavramdır. Güdüleme, bir amaca doğru, doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatır. İşin çalışana çekici gelmesi, çalışanın işe duyduğu ilgiye bağlıdır, çalışanın işiyle özdeşleşmesi, çalışanın kopamayacak kadar işine bağlı olmasını anlatır (Yüksel, 1993). Güdülemede, gereksinimlerin yarattığı güçlerin, bireyin çevresindeki çeşitli amaçlara yöneltilmesi esas olurken, iş doyumu, bu gereksinimlerin doyurulmasını gerektirmektedir. O halde gereksinimler doyurulmadığı sürece, doyuma erişme isteği, güdüleme için bir ön koşul niteliğindedir (Balcı, 1985).

2.5.6.İş Doyumu ve Moral

Moral bireyin veya grubun birlikte çalışma arzusunu tayin eden bir düşünsel durum ve davranış olarak tanımlanır. Yönetimin moral konusunda önem verişinin nedeni, işletme faaliyetinin etkin yürütümü ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmiş bir düzeyde oluşuyla moralin çok yakın ilgisinin bulunmasıdır. Moral bireye ilişkin bir konudur. Bireyin işine karşı duygusal bir tutumu ve iş doyumunu kapsar. Bu anlamda moral bireyin organizasyonun bir üyesi olarak organizasyon içinde ihtiyaçların neler olduğu ve bu ihtiyaçların doyum edinme

ölçüsüyle çok yakından ilgilidir. Personelin yüksek bir morale sahip olması çalışanın verimini artırır ve dolayısıyla işletme daha ekonomik koşullar altında çalışır. Buna karşılık personelin düşük bir morale sahip olması halinde iş ilişkileri uyumsuzlaşır, iş verimi düşer, çalışanlar arasındaki geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emniyetlerine uyumsuzluk işletmenin ekonomik verimliliğini ve etkinliğini azaltır (Şenatalar, 1978).

2.5.7.İş Doyumu ve Sağlık

Yapılan araştırmalarda, iş doyumsuzluğunun nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı ve daha ileri aşamasında ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı gibi fiziksel belirtiler; kaygı, korku, gerilim, iletişimsizlik gibi ruhsal belirtilerle ilişkisi olduğu saptanmıştır (Başaran, 1991).

2.5.8.İş Doyumu ve Başarı

İnsanlar genellikle iş doyumunu etkili bir performans ile paralel gittiğini varsayarlar. Yüksek moralli firmaların (şirketlerin), sözde yüksek karlı şirketler olduğu düşünülmüştür. Yüksek kar iyi olmanın bir işareti idi. Aslında yakın zaman kadar, sadece yüksek moral ve iyi performansın birbirleri ile bağlantılı olmadığı, aynı zamanda iş doyumunun da başarıya sebep olduğu düşünülmektedir. Bu görüş geleneksel yönetim olarak adlandırdığımız kısmın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu görüş iyi performansı kolaylıkla tanımlayabilmesi nedeniyle çekicidir; doyuma ulaşan işçi ve bunun uzantısı olan iyi üretim gerçekleşir. Bu basit görüşün eleştirilecek yan, her

zaman geçerli olmamasıdır. Pek çok araştırma bu konuyu inceler. Bu problem ve sonuçlar basit bir ilişkiye dayanmaz (Akpınar, 2010).

2.5.9.İş Doyumu Kuramları

2.5.9.1.İçerik (Kapsam) Kuramları

İnsanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel (cognitive) ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir (Koçel, 1998).

İçerik kuramları, insanların iş yaşamında neyi güdülediğini belirlemeye çalışır. İçerik kuramlarına göre insanları, sahip oldukları ihtiyaçlar ve dürtüler güdülemektedir. Kuramcılar da bu nedenle bu ihtiyaç veya dürtülerin öncelik sıralamalarının nasıl gerçekleştirildiğini incelerler; ayrıca tatmin olmak ve işte başarı göstermek için işgörenlerin ulaşmaya çabaladıkları amaç veya güdüleyicilerin tiplerini saptamaya çalışırlar (Demir, 2002).

İçerik kuramları, insanların tatmin etmek istedikleri bir takım fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları bulunduğunu ileri sürer. Güdüleme bireyin bu ihtiyaçları tatmin etmek istemesinden doğan bir güçtür. Öyleyse tatmin edilmiş bir ihtiyaç güdüleyici değildir (Akpınar, 2010).

2.5.9.2.Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni Kuramı

Psikologlar, insan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları çeşitli şekillerde sınıflandırmaya çalışmışlardır. Bu sınıflamalar içerisinde en çok bilineni A. Maslow'un sınıflandırmasıdır. Maslow yapmış olduğu araştırmalar sonucunda insanların baslıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. (İncir, 1985).

Maslow'un kuramı yalnız çalışma ortamı düşünülerek geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuramdır. Maslow'a göre temel ihtiyaçlar şunlardır (Onaran, 1981).

- Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Kişinin amacını gerçekleştirmesi ve potansiyelini ortaya çıkarması,
- Saygınlık İhtiyaçları: başarıya ulaşmak, yeterli olmak ve başkalarınca benimsenip, tanınmak,
- Ait olma ve Sevgi İhtiyaçları: Başkalarıyla ilişki kurmak, kabul edilmek ve bir yere ait olmak,
- Güvenlik İhtiyaçları: kendini güven ve emniyet içinde tehlikeden uzak hissetmek,
- Fizyolojik İhtiyaçlar: Açlık, susuzluk, uyku, dinlenme, cinsellik vb.

2.5.9.3.Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı

Herzberg ve arkadaşları tarafından 1959'da geliştirilmiş olan Çift Etmen Kuramıdır. Herzberg bu kuramı ile ihtiyaçları iki esas parçaya bölmekte ve bunların bir kısmına hijyen, bir kısmına da güdüleyici etmenler adını vermektedir (Koparal, 1997).

2.5.9.3.1.Hijyen Etmenler

Bu faktörler örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu faktörlerin güçlü güdüleyicisi etkisi yoktur. Ancak bunlar yoksa iş görenlerin güdülenmesi de mümkün değildir. Çünkü bu faktörler güdülenmenin gerçekleşebilmesi için gerekli ortamı oluşturur. Hijyen faktörleri sağlamadan sadece güdüleme faktörlerini sağlamak, işgörenleri güdülemek için yeterli olmayacaktır (Koparal, 1997).

2.5.9.3.2.Güdüleyici Etmenler

Yönetici işgörenlerin en iyi şekilde çalışabilmesi için onları güdülemek ve performansı daha üst seviyelerde tutmak için harekete geçiren şartlara ya da gelişme faktörlerine önem vermelidir. Bu faktörler işin muhtevası ile bağlantılıdır ve başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin yapısı, kişisel gelişim ve ilerleme gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin varlığı, işgörene başarı hissi verdiği için, güdüleyici niteliktedir. Bunların yokluğu ise, doyumsuzluk duygusu yaratabileceği için işgörenin güdülenmesine engel olabilecektir (Şener, 1997).

Herzberg, bu etmenleri iki ana ihtiyaca bağlamaktadır. Güdüleyiciler, başlıca gelişme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma ihtiyacı yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Kuramın çok tartışılan temel önermesi de sudur: Bu iki küme etmen kesinlikle birbirinden ayrıdır. Başka bir deyişle, güdüleyiciler yalnız doyuma, sağlık etmenleri de yalnız doyumsuzluğa yol açar. Dolayısıyla bu iki etmen kümesini bir boyut üstünde düşünmek yanlış olur. Güdüleyiciler bulunmadığı zaman bir insan yalnızca doyuma ulaşmamış olacak ama doyumsuz da olmayacaktır. Sağlık etmenleri bulunmadığı zamanda ise bir insan çalışma ortamında doyuma ulaşma olanağını hiç bulamayacaktır (Onaran, 1981).

2.5.9.4.Vroom'un ve Lawler'in Beklenti Kuramları

Bu kurama göre bir insanın güdülenmesi, eylemin amaca ulaşma beklentisi ile sonuca verilen önemin çarpımına eşittir (İncir, 1985). Bu kurama göre çalışanların eylemleri, elde edilecek ürün için bir araç niteliğindedir. Bundan dolayı çalışan, beklentilerini gerçekleştirecek eylemleri seçer, ürünü elde etmek için gayret gösterir. Çalışan, amacına ulaşmayı ne kadar çok istiyor ise o kadar gayret gösterir. Kısacası güdülenme, bir eylemden beklenen ile, eylemle elde edilmesi olası görülen değer sonucudur (Başaran, 1982).

2.5.9.5.Mc Clelland'ın İhtiyaçların Yönlendirilmesi Kuramı

Bu kurama göre, bu üç güdünün her biri farklı bir doyum duygusu oluşturmaktadır. Her birey, kişiliğinde bu güdülerini farklı seviyede bulurlar; herhangi bir birey ele alındığında, bu üç güdünün birinin diğerine göre daha baskın olduğu ve bireyin davranışlarını büyük oranda bu güdülerin oluşturduğunu görebiliriz (Demir, 2001). Mc Clelland'ın en çok üzerinde durduğu güdü, başarı güdüsüdür. Bu konuyla ilgilenen araştırmacılar da daha çok başarı güdüsüyle ilgili araştırmalar yapmışlardır (Eroğlu, 2000).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.Yöntem

Bu araştırma “ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve / veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arası ilişkiler, korelasyon turu ve karşılaştırma turu olmak üzere iki şekilde incelenir. Korelasyon turu ilişkisel taramalarda, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini, birlikte değişim söz konusu ise bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışılır. Karşılaştırma turu ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (sınanmak istenen bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığı incelenir (Karasar, 2005).

3.2.Araştırma Grubu

Yaptığımız çalışmanın deney grubunu profesyonel futbol liglerinde görev yapan toplam 84 futbol hakemi oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan hakemler Kocaeli, Karabük, Düzce, Sakarya, Bartın, Bolu ve Zonguldak illerinde farklı futbol liglerinde hakemlik yapan bireylerden oluşmuştur. Çalışmaya sadece erkek hakemler katılmıştır. Araştırmaya katılan hakemlerin ortalama hakemlik yaşı 7.98 ± 3.0 'dır.

3.3. Veri toplama aracı

Araştırmaya katılan hakemlerin benlik saygısını ölçmek için Cooper Smith Benlik Saygısı Envanteri, iş doyum düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği, bedensel kaygı, bilişsel kaygı ve kendine güven düzeylerini belirlemek için de Illinois Kendini Değerlendirme Envanteri kullanılmıştır. Anket uygulamalarına katılmaları için hakemler zorlanmamıştır. Sadece gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen hakemlere anket uygulanmıştır. Eksik doldurulan anketler araştırmadan çıkarılmıştır.

Cooper Smith Benlik Saygısı Envanteri

Pişkin (1996) tarafından Türkçe'ye çevrilen Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri 25 maddeden oluşan bir ölçektir. Bireylerden ölçekte yer alan ifadelere “Evet” veya “Hayır” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmektedir. Bireyler ölçekteki bazı maddeler için “Evet” i işaretlediklerinde bazı maddeler için ise “Hayır” ı işaretlediklerinde puan almaktadırlar. Puanlamaya giren maddeler işaretlendiğinde 4 (Dört), diğerlerine ise 0 (Sıfır) puan verilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 0'dır. Ölçekten alınan puan yükseldikçe bireylerin özsaygıları da yükselmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan bu ölçek, çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu,

yükselme ve terfiye bağı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

İllinois Kendini Değerlendirme

Martens, Burton ve Vealey (1981) tarafından bilişsel, bedensel (somatik) kaygı ve kendine güveni ölçmek amacıyla geliştirilen Yarışma Durumluk Kaygı Envanteri 27 sorudan oluşmaktadır. Ölçek Kuruç (1998), tarafından Türkçeye çevrilmiş geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. Çeviri güvenilirliği, bilişsel kaygı .925, bedensel kaygı .928, kendine güven .950. Test-tekrar test bir aylık zaman dilimi için bilişsel kaygı .961, bedensel kaygı .929, kendine güven .949. STAI ve CSAI-2 karşılaştırması ANOVA s (26. 1 = 69; p(05) fark bulunamamıştır. Bu bulgu ölçüt geçerliliği olarak ele alınmıştır. Yapı geçerliliği açısından araç müsabaka yaklaştıkça kararlılığını yitirmektedir. İki hafta için sırası ile .561, .672, .541, iki gün kala sıra ile .230, .223,.321 olarak bulunmuştur. Bu bulguda yapı geçerliliğini göstermektedir (Kolayış ve Taşkıran, 2011)

3.3.İstatistiksel Analiz

Araştırmaya katılan hakemlerin ortalama hakemlik yaşı, ortalama benlik saygısı puanı, ortalama bilişsel kaygı puanı, ortalama bedensel kaygı puanı, ortalama kendine güven puanı ve ortalama iş doyumunu puanını belirlemek için tanımlayıcı

istatistik kullanılmıştır. Hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre benlik saygısı, bilişsel kaygı, bedensel kaygı, kendine güven ve iş doyum düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız gruplarda t testi, hakemlik yaşı, benlik saygısı, bilişsel kaygı, bedensel kaygı, kendine güven ve iş doyumunu değişkenlerinin aralarındaki ilişkiyi belirlemek için de Pearson Kolerasyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya katılanların hakemlik yaşlarına ve ölçek puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler

Değişken	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Hakemlik Yaşı	84	4,0	15,0	7,98	3,00
Benlik Saygısı	84	13,00	112,00	69,85	20,410
Bilişsel Kaygı	84	11,0	32,0	20,04	5,022
Bedensel Kaygı	84	11,0	31,0	17,41	4,855
Kendine Güven	84	12,0	36,0	28,36	5,936
İş Doyumu	84	2,25	5	3,78	0,67

Araştırmaya katılan hakemlerin ortalama hakemlik yaşı $7,98 \pm 3,008$ yıl, ortalama benlik saygısı puanları $69,85 \pm 20,41$ puan (orta seviyenin üzerinde bir puandır), ortalama bilişsel kaygı puanı $20,04 \pm 5,02$ puan, ortalama bedensel kaygı puanı $17,41 \pm 4,85$ puan, ortalama kendine güven puanı $28,36 \pm 5,93$ puan, ortalama iş doyumu puanı $3,78 \pm 0,67$ puan olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Hakemlik yaşına göre benlik saygısı puanları fark tablosu

Değişken	Hakemlik Yaşı	N	X	Ss	t	p
Benlik saygısı	0-9 yıl	61	70,00	20,30	,104	,918
	10 yıl ve üzeri	23	69,47	21,19		

Hakemlik yaşı 0-9 yıl olanların ortalama benlik saygısı puanı $70,0 \pm 20,29$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olanların ise ortalama benlik saygısı puanı $69,47 \pm 21,18$ puan olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre benlik saygısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3. Hakemlik yaşına göre bilişsel kaygı puanı fark tablosu

Değişken	Hakemlik Yaşı	N	X	Ss	T	p
Bilişsel kaygı	0-9 yıl	61	20,40	4,95	1,077	,284
	10 yıl ve üzeri	23	19,08	5,21		

Hakemlik yaşı 0-9 yıl olanların ortalama bilişsel kaygı puanı $20,40 \pm 4,94$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olanların ise ortalama bilişsel kaygı puanı $19,08 \pm 5,20$ puan olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre bilişsel kaygı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo.4. Hakemlik yaşına göre bedensel kaygı puanı fark tablosu

Değişken	Hakemlik Yaşı	N	X	Ss	T	p
Bedensel kaygı	0-9 yıl	61	17,70	4,99	,885	,379
	10 yıl ve üzeri	23	16,65	4,52		

Hakemlik yaşı 0-9 yıl olanların ortalama bedensel kaygı puanı $17,70\pm 4,98$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olanların ise ortalama bedensel kaygı puanı $16,65\pm 4,51$ puan olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre bedensel kaygı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5. Hakemlik yaşına göre kendine güven puanı fark tablosu

Değişken	Hakemlik Yaşı	N	X	Ss	T	p
Kendine güven	0-9 yıl	61	27,44	6,15	-2,395	,019
	10 yıl ve üzeri	23	30,82	4,60		

Hakemlik yaşı 0-9 yıl olanların ortalama kendine güven puanı $27,44\pm 6,14$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olanların ise ortalama kendine güven puanı $30,82\pm 4,59$ puan olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre kendine güven puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 6. Hakemlik yaşına göre iş doyumu puanı fark tablosu

Değişken	Hakemlik Yaşı	N	X	Ss	t	p
İş doyumu	0-9 yıl	61	3,71	0,70	1,584	,117
	10 yıl ve üzeri	23	3,97	0,70		

Hakemlik yaşı 0-9 yıl olanların ortalama iş doyumu puanı $3,71 \pm 0,70$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olanların ise ortalama iş doyumu puanı $3,97 \pm 0,70$ puan olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yaş gruplarına göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 7. Değişkenler arası tablosu

Değişkenler	Kolerasyon	Alt Değişkenler				
		Hakemlik Yaşı	Benlik Saygısı	Bilişsel Kaygı	Bedensel Kaygı	Kendine Güven
Benlik Saygısı	r	-,012				
	p	,917				
	n	84				
Bilişsel Kaygı	r	-,138	-,309			
	p	,211	,004			
	n	84	84			
Bedensel Kaygı	r	-,156	-,283	,600		
	p	,158	,009	,000		
	n	84	84	84		
Kendine Güven	r	,286	,348	-,355	-,459	
	p	,008	,001	,001	,000	
	n	84	84	84	84	
İş Doyumu	r	,165	,302	-,186	,041	,425
	p	,135	,005	,090	,714	,000
	n	84	84	84	84	84

Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini incelediğimiz zaman; Hakemlik yaşı ile benlik saygısı puanı arasında anlamsız bir ilişki vardır. Hakemlik yaşı arttıkça benlik saygısı puanı azalmaktadır. Ancak hakemlik yaşı ve benlik saygısı puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Hakemlik yaşı ile bilişsel kaygı düzeyi arasında anlamsız bir ilişki vardır. Hakemlik yaşı arttıkça bilişsel kaygı düzeyi azalmaktadır. Ancak hakemlik yaşı ile bilişsel kaygı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Hakemlik yaşı ile bedensel kaygı düzeyi arasında anlamsız bir ilişki vardır. Hakemlik yaşı arttıkça bedensel kaygı düzeyi azalmaktadır. Ancak hakemlik yaşı ile bedensel kaygı düzeyi arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Hakemlik yaşı ile kendine güven arasında anlamlı bir ilişki vardır. Hakemlik yaşı arttıkça kendine güven de artmaktadır. Hakemlik yaşı ile kendine güven duygusu arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Hakemlik yaşı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Hakemlik yaşı arttıkça iş doyum düzeyi de artmaktadır. Ancak hakemlik yaşı ile iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Benlik saygısı ile bilişsel kaygı düzeyi arasında anlamsız bir ilişki vardır. Benlik saygısı arttıkça bilişsel kaygı azalmaktadır. Benlik saygısı ile bilişsel kaygı arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Benlik saygısı ile bedensel kaygı arasında anlamsız bir ilişki vardır. Benlik saygısı arttıkça bedensel kaygı düzeyi azalmaktadır. Benlik saygısı ile bedensel kaygı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).

Benlik saygısı ile kendine güven arasında doğrusal bir ilişki vardır. Benlik saygısı arttıkça kendine güven düzeyi de artmaktadır.. Benlik saygısı ile kendine güven arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Benlik saygısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Benlik saygısı arttıkça iş doyumunu da artmaktadır.. Benlik saygısı ile iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Bilişsel kaygı ile bedensel kaygı arasında anlamlı olan güçlü bir ilişki vardır. Bilişsel kaygı arttıkça bedensel kaygı da artmaktadır. Bilişsel kaygı ile bedensel kaygı arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Bilişsel kaygı ile kendine güven arasında anlamsız bir ilişki vardır. Bilişsel kaygı arttıkça kendine güven azalmaktadır. Bilişsel kaygı ile kendine güven arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).

Bilişsel kaygı ile iş doyumunu arasında da anlamsız bir ilişki vardır. Bilişsel kaygı arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Ancak bilişsel kaygı ile iş doyumunu arasındaki bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Bedensel kaygı ile kendine güven arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Bedensel kaygı arttıkça kendine güven azalmaktadır. Bedensel kaygı ile kendine güven arasındaki bu ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

Bedensel kaygı ile iş doyumunu anlamsız bir ilişki vardır. Bedensel kaygı arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Ancak bedensel kaygı ile iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Kendine güven ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$). Kendine güven arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Kendine güven ile iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yaptığımız çalışmada, hakemlik yaşı 0-9 yıl olan bireylerin ortalama benlik saygısı puanı $70,0 \pm 20,29$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olan bireylerin ise ortalama benlik saygısı puanı $69,47 \pm 21,18$ puan olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre hakemlerin yaş grupları ile benlik saygısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). Uygulanan benlik saygısı ölçeğinde katılımcıların alacağı en düşük puan 0, en yüksek puan ise 100 olduğu için, çalışmamıza katılan hakemlerin genel olarak benlik saygısı puanlarının iyi seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

Benlik saygısının yüksek olmasının, genel olarak bireyin kendisine ve diğer insanlara karşı daha güvenli, kişiler arası ilişkilerini daha sağlıklı ve doyurucu, genel anlamda uyumunu artırıcı yönde etkide bulunduğu bilinmektedir. Spor etkinliklerinde bulunma benlik saygısını arttırmakta, yüksek benlik saygısına sahip olmak da spor etkinliklerindeki başarıyı arttırmaktadır (Gün, 2006).

Literatürde hakemlerin benlik saygısı özellikleri ile ilgili yapılan yeterli çalışma bulunmamaktadır. Ancak farklı meslek grupları üzerinde yapılan benzer çalışmaları incelediğimizde; beden eğitimi ve spor bölümü öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, öğrencilerin yaş grupları ile benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Altunbaş, 2006). Bu çalışma sonucu ile bizim bulgularımız arasında paralellik bulunmaktadır. Ancak literatürde yer alan bazı çalışmalarda yaş arttıkça bireylerin benlik saygılarında da anlamlı düzeyde artışlar olduğu bildirilmiştir (Doğan, 1992; Bal, 2003).

Karadağ ve arkadaşları, üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin yaşlarının ilerledikçe benlik saygısı puanlarının da yükseldiğini belirlemişlerdir. Sınıf ilerledikçe benlik saygısının artmasında, üniversite eğitimini sürdürürken yaşanan deneyim ve bilgi artışının olumlu etkisinin olabileceğini, son sınıf öğrencilerinin mesleki olarak daha bilgili ve deneyimli olmalarını, öğretim elemanları ve sağlık çalışanları ile öğrenim süresince daha uzun süre birlikte olmaların benlik saygılarını arttırdığı ifade etmişlerdir. Ayrıca bu doğrultuda, yüksek öğrenim yaşantısının benlik saygısını geliştiren bir ortam olduğunu da belirtmişlerdir (Karadağ ve diğerleri, 2008).

Kutlu ve diğerleri (1997) hemşirelik yüksekokulu öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmalarında, sınıflar yükseldikçe öğrencilerin benlik saygısı puanlarının da yükseldiğini saptamışlardır. Çam ve ark. (2000) yaptıkları benzer araştırmada hemşirelik bölümü öğrencilerinde sınıf ilerledikçe kendilik kavramı sürekliliği ve tartışmalara katılım artarken, eleştiriye duyarlılığın azaldığı, öğrencilerin benlik saygısının da yükseldiğini belirlenmişlerdir.

Benlik saygısı ile ilgili yapılan betimsel araştırmalar incelendiğimizde ise ilköğretim, lise ve üniversite düzeylerinde her yaştaki çocuk ve ergenle çalışıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların bir kısmında cinsiyet ve yaşa göre benlik saygısının değişip değişmediği incelenmiş, benlik saygısının yaşla doğru orantılı olarak yükseldiği görülmüştür (Koçak, 2008). Beden eğitimi bölümünde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin yaşlarının arttıkça benlik saygısı puanlarının da arttığı belirlenmiştir (Erşan ve diğerleri, 2009).

Yapılan çalışmada, hakemlik yaşı 0-9 yıl olan bireylerin ortalama bilişsel kaygı puanı $20,40 \pm 4,94$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olan bireylerin ise ortalama bilişsel kaygı puanı $19,08 \pm 5,20$ puan olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre hakemlerin yaş grupları ile bilişsel kaygı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir.

Yapılan benzer bir çalışmada hakemlerin müsabaka öncesi ve sonrası kaygı düzeyleri incelenmiş, çalışmanın sonunda hakemlerin müsabaka öncesi ve sonrası kaygı düzeyleri ile hakemlik yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Bakıntaş, 2008). Bu çalışma bulguları bizim çalışma sonucumuzu desteklemektedir.

Yapılan çalışmada, hakemlik yaşı 0-9 yıl olan bireylerin ortalama bedensel kaygı puanı $17,70 \pm 4,98$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olan bireylerin ise ortalama bedensel kaygı puanı $16,65 \pm 4,51$ puan olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre hakemlerin yaş grupları ile bedensel kaygı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Müsabaka öncesi ve sonrasında hakemlerin kaygı düzeylerinin incelendiği benzer bir çalışmada, hakemlik yaşı ile müsabaka öncesi ve sonrası kaygı düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Bakıntaş, 2008). Bu çalışma bulguları ile bizim çalışma bulgularımız paralellik göstermektedir. Hakemlik yaşı arttıkça hakemlerin tecrübe düzeyleri ve hakemlik konusundaki olgunlaşmalarının arttığı düşünülebilir. Bu durum da hakemlerin kaygı düzeylerini azaltmada etkili olabileceği düşüncesini ortaya çıkmaktadır.

Bakıntaş (2008) yaptığı benzer çalışmada, hakemlerin durumluluk kaygı düzeylerinin müsabakadaki psikolojik baskı şiddetine göre değişkenlik gösterdiğini belirlemiştir.

Yaptığımız çalışmada, hakemlik yaşı 0-9 yıl olan katılımcıların ortalama kendine güven puanı $27,44 \pm 6,14$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların ise ortalama kendine güven puanı $30,82 \pm 4,59$ puan olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, hakemlerin yaş grupları ile kendine güven puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Hakemlik yaşı büyük olan hakemlerin kendilerine güvenlerinin diğer gruptan daha iyi olmasının temel nedeni, hakemlik yaşı yüksek olan hakemlerin daha fazla tecrübeye sahip olmaları ve daha fazla müsabaka yönetmeleri olabilir.

Yaptığımız çalışmada, hakemlik yaşı 0-9 yıl olan katılımcıların ortalama iş doyumu puanı $74,27 \pm 14,06$ puan, hakemlik yaşı 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların ise ortalama iş doyumu puanı $79,39 \pm 10,43$ puan olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, hakemlerin yaş grupları ile iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

İş doyumunun yaşla ilişkisi endüstri ve örgüt psikolojisinin sıklıkla ortaya koyduğu bulgulardan birisidir. Klasik çalışmalar genel iş doyumunun yaşla birlikte artış gösterdiğini, iş doyumunun düzeyinin en düşük olduğu grubun yeni işe başlayanlar, en yüksek olduğu grubun ise emekli olmak üzere olanlar olduğunu ortaya koymaktadır.

İşin kendisinden alınan doyumun da yaşla artış gösterdiği belirtilmektedir. Ancak bu ilişkinin bir nedeni de ortaya koyulamamıştır (Eren, 2004).

Araştırmalar, islerinden en doyumsuzların iş'e yeni başlayanlar olduğunu ortaya koymaktadır (Ergin, 1997). Farklı meslek grupları üzerinde yapılan benzer çalışmaları incelediğimizde, avukatların yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Demirkol, 2006), hekimler üzerinde yapılan çalışmada hizmet süresi ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Yıldız ve diğerleri, 2003), öğretim elemanları üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise hizmet süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Tosunoğlu, 1998). Buna göre literatürde yer alan çalışmaların genelinde, hizmet yaşı ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Farklı kategorilerde görev yapan voleybol antrenörleri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada da, antrenörlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir (Yerlisu ve Çelenk, 2008). Profesyonel futbol antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği diğer bir çalışmada ise, antrenörlerin yaş gruplarına iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir (Yerlisu, 2006).

İnsanların mesleki anlamda doyum düzeyleri ele alınırken dikkat edilmesi gereken önemli faktörlerden birisi de ilgili mesleğin özelliklerinin neler olduğudur. Nitekim kişinin mesleğinin ağır çalışma şartlarına sahip olması, yüksek ya da düşük ücret olanaklarının olması, fiziksel ve psikolojik olarak çalışana bitkinlik vermesi gibi durumlarda insanların iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Kan (2008)' a göre, her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilmektedir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan çalışmada, katılımcıların yaşlarının arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir (Demir, 2002).

Akçamete ve diğerleri (2001), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, bizim çalışma bulgularımızda tespit ettiğimiz gibi yaş ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Pınar ve Arıkan (1998), Eyüpoğlu (1990), Saygun ve diğerleri (2004), ise, çalışma yaşının arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını belirlemişlerdir. Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışan bireyler

üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların yaş grupları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlara göre, iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkinin çelişkili bir yapıda olduğunu söyleyebiliriz. Bunun temel sebebi olarak da, meslek gruplarının farklı özelliklere sahip olmasını gösterebiliriz.

Yaptığımız çalışmada, hakemlik yaşı ile bilişsel ve bedensel kaygı düzeyleri arasında zıt yönde bir ilişki olduğu, hakemlik yaşı arttıkça bilişsel ve bedensel kaygı düzeylerinin de azaldığı belirlenmiştir. Ancak hakemlik yaşı ile bilişsel ve bedensel kaygı arasındaki bu zıt yönlü korelasyon ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Hakemlerin bilişsel ve bedensel kaygı düzeylerinin düşük olması müsabaka motivasyonlarının da artması için önemli bir husustur.

Hakemlik yaşı arttıkça tecrübe faktörüne bağlı olarak kaygı düzeyinin de azalacağı düşüncesi elde ettiğimiz bu bulgular ile uyuşmamaktadır. Dolayısıyla tecrübe faktörünün kaygı düzeyini azaltmadığını söyleyebiliriz. Yapılan bir çalışmada spor dallarına göre sporcuların deneyimleri ile durumluluk kaygıları arasındaki ilişki incelenmiş, çalışmanın sonunda sporcuların deneyimleri ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir (Engür, 2002). Benzer şekilde Öğüt (2004), Altıparmak (1997), Erbaş (2005), sporcuların spor yaşları ile sürekli kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışma bulguları da tecrübe ile kaygı düzeyi arasında doğrusal bir bağlantının olmadığını desteklemektedir.

Sporcuların müsabaka öncesi ve sonrası kaygı düzeyleri ile ilgili yapılan benzer bir çalışmada, sporcuların müsabaka öncesi ve sonrası hem sürekli kaygı hem de durumluluk kaygısı puanları ile yaş özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Civan, 2001).

Hakemlerin etkisi altında kaldığı birçok stres faktörleri vardır. Bu faktörlerin her biri hakemin kaygı düzeyinde etkili olabilir. Bir hakem ne kadar yüksek motorik, teknik, ve taktik rezervlere sahip olursa olsun bunu maç içinde ortaya çıkaramıyorsa bu hiçbir anlam ifade etmez. Bu nedenle hakemin performansını ortaya koyabilmesi sadece fizyolojik bir olgu olamaz. Hakemin performansını ve becerisini kullanabilmesinde onun psikolojik durumu oldukça önemlidir. Hakemin performansını başarıyla ortaya koymasında sahip olduğu kaygı düzeyi, bu nedenle

çok önemli olmaktadır. Çünkü hakemin sahip olduğu kaygı düzeyi maçın gidişatını olumsuz yönde etkileyebilir (Dohmen, 2008).

Bakıntaş (2008)' a göre, yüksek kaygı seviyesi hem sinirliliğin hem de yanlış kararların artmasına neden olmaktadır. Kaygı dolu bir hakem kendi güvensizliğini oyunculara yansıtır, sinirli bir ortam oluşmasına neden olur ve takıma veya sporcuya karşı daha fazla hata yapmaya başlar.

Yaptığımız çalışmada hakemlik yaşı ile iş doyumunu ve kendine güven konuları arasında pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Buna göre hakemlik yaşı arttıkça, hakemlerin kendilerine güven ve iş doyumunu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışmamızda, benlik saygısı ile iş doyumunu ve kendine güven düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların benlik saygısı puanları arttıkça, iş doyumunu ve kendine güven düzeylerinin de anlamlı derecede arttığı belirlenmiştir.

Çimen (2007)' e göre özgüven hakemlerin sahip oldukları özelliklerin başında gelmektedir ve hakemler özgüveni yüksek olan bireylerden seçilmelidir. Nitekim kendine güven derecesi düşük olan hakemler, müsabaka ortamında yoğun stres, kaygı, motivasyon eksikliği ve yanlış karar verme gibi durumları yoğun olarak yaşayabilirler.

Canbulat (2007) yaptığı çalışmada, bireylerin çalışma yılları ile duygusal özellikleri ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmada katılımcıların çalışma yılları arttıkça iş doyum düzeyleri ve duygusal zeka özelliklerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Hakemin bir müsabaka sonrası aldığı olumlu, tutarlı ve anlaşılabilir tepkiler kendisiyle ilgili bilgi verir. Neyi yapabildiği neyi yapamadığını bilir ve kendini tanır.

Buna karşılık çevreden çelişkili ve istikrarsız tepkiler alırsa, her yönetilen müsabaka için çevreden onay bekler hale gelir. Onaylandığı ya da başardığı zaman özgüveni artar, onaylanılmadığı ya da başaramadığı zaman ise düşer. Sonuç olarak özgüven gösterilen ve elde edilen başarılarla bağlı olduğu söylenilebilir (Baltaş, 2008).

Yaptığımız çalışmada benlik saygısı ile bedensel ve bilişsel kaygı düzeyleri arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre hakemlerin benlik saygısı puanları arttıkça, bedensel ve bilişsel kaygı düzeylerinde anlamlı derecede azalmaların olduğu tespit edilmiştir.

Kolayış (2002)' e göre, bilişsel kaygının yüksek olması sonucu bireyin optimal uyarılmışlık seviyesinde de yükselme meydana gelmektedir. Bu durumda sporcuların performanslarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu durumu göz önünde bulundurarak futbol hakemlerinin de bilişsel kaygı seviyelerinin yüksek olması, müsabakalarda düşük performans sergilemelerine neden olabilir.

Yaptığımız çalışmada katılımcıların bilişsel kaygı düzeyleri arttıkça bedensel kaygı düzeylerinin de arttığı, buna karşılık kendine güven ve iş doyum düzeyi puanlarının azaldığı belirlenmiştir. Benzer şekilde bedensel kaygı arttıkça da kendine güven ve iş doyum puanlarının azaldığı belirlenmiştir. Kendine güven derecesi arttığı zaman ise iş doyum düzeyinin de yükseldiği belirlenmiştir.

Sporcular üzerinde yapılan benzer bir çalışmada, müsabaka yaklaştıkça sporcuların bilişsel ve bedensel kaygı düzeylerinin yükseldiği, buna karşılık kendine güven düzeylerinde azalmalar olduğu belirlenmiştir (Yılmaz ve diğerleri, 2004). Bu çalışma sonucu bizim bulgularımızı desteklemektedir.

Ritmik jimnastik sporcuları üzerinde yapılan benzer bir çalışmada, yarışmadan 2 gün, 2 saat, 1 saat, 20 dakika önce ile yarışmadan 2 saat ve 1 gün sonra yarışma kaygısı ve bileşenlerinde (bilişsel kaygı, bedensel kaygı ve kendine güven düzeylerinde) ne tür değişimler meydana geldiği araştırılmıştır. Araştırmanın sonunda yarışma yaklaştıkça bilişsel ve bedensel kaygı puanlarının yükseldiği, kendine güven puanlarının ise düştüğü gözlenmiştir. Yarışma sonrasında ise bilişsel ve bedensel kaygı puanları düşerken, kendine güven puanında artma görülmüştür (Koruç ve diğerleri, 2004).

Kendine güven sporda performansı artıran ve birçok çalışmaya sonucuna göre de performansı belirleyen önemli bir boyuttur (Woodman ve Hardy, 2003). Kaygı performans ilişkisi düşünüldüğünde ise artan kaygıya bağlı olarak düşen kendine güven performans ile negatif ilişki gösterecektir (Martens ve diğerleri, 1990).

Sonuç olarak, araştırmamıza katılan hakemlerin yaş grupları ile benlik saygısı, bilişsel kaygı, bedensel kaygı, iş doyum puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, buna karşılık yaş grupları ile kendine güven özellikleri arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde ettiğimiz bu araştırma bulguları, literatürde yer alan ve daha önce yapılmış benzer araştırma bulguları ile desteklenmiştir. Yine çalışmamızda benlik saygısı ile bilişsel ve bedensel kaygı arasında zıt yönlü bir ilişki,

benlik saygısı ile kendine güven ve iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki, bilişsel kaygı ile bedensel kaygı arasında pozitif yönde ilişki olduğu, bilişsel kaygı ile kendine güven ve iş doyumunu arasında zıt yönde bir ilişki olduğu, bedensel kaygı ile kendine güven arasında zıt yönde ilişki olduğu, bedensel kaygı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olduğu, kendine güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5.2. ÖNERİLER

- 1.Hakemlerin sosyodemografik ve sosyoekonomik özellikleri ile iş doyum düzeyleri, kaygı, benlik saygısı ve kendine güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.
- 2.Hakemlerin benlik saygısı düzeyleri, bilişsel ve bedensel kaygı düzeyleri, iş doyum düzeyleri ve kendine güven düzeyleri ile müsabakada yanlış karar verme oranları ile ilgili çalışmalar yapılabilir.
- 3.Hakemlerin klasmanlarına göre benlik saygısı, iş doyum düzeyi, bilişsel ve bedensel kaygı düzeyi ve kendine güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.
- 4.Farklı spor dallarında yer alan hakemlerin iş doyum düzeyi, bilişsel ve bedensel kaygı düzeyi ve kendine güven düzeyleri ile ilgili benzerlik ve farklılıkları inceleyen çalışmalar yapılabilir.
- 5.Hakemleri hakemlik mesleğine teşvik eden etmenler ile iş doyum düzeyleri, bilişsel ve bedensel kaygı düzeyleri ve kendine güven düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.
- 6.Hakemlerin müsabaka öncesi ve sonrasında bilişsel kaygı ve bedensel kaygı durumlarını inceleyen çalışmalar yapılabilir

KAYNAKLAR

- Abacı, R. (2005). *Yaşamın Kalitelendirilmesi*. İstanbul: Form Stil Matbaa.
- Adana, F. ve Kutlu, Y. (2006). İstanbul İlinde 12-15 Yaş Grubu Öğrencilerde Benlik Kavramının Araştırılması. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 96-101.
- Aine D, Lester D. (1995). Exercise Depression and Self Esteem. *Perceptual and Motor Skills*, 81.
- Akarçesme, C. (2004). *Voleybolda Müsabaka Öncesi Durumluk Kaygı İle Performans Ölçütleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçamete, G. Koner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik İs Doyumu ve Kişilik* Ankara: Nobel Yayınları.
- Akpınar, S.(2010). *Spor Federasyonlarında Çalışanların Sosyal Beceri, İş Doyumu Ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Altıparmak, E. (1997). Takım Sporları Yapan Bayan Sporcuların Yarışma Sonrası Durumluk Kaygı Puanlarının Araştırılması. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Altunbaş, Ç. (2006). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Sivas
- Aşçı, F. H. (2004). Fiziksel Benlik Algısının Cinsiyete Ve Fiziksel Aktivite Düzeyine Göre Karşılaştırılması. *Hacettepe Journal of Sport Science*. 15 (1), 39-48.
- Ayaz S. (2002) *Hemşirelerin Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Aydın, İ. (2003). *Hakemlerin Maç Öncesi Durumluluk Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Bazı Değişkenlerin Durumluluk Kaygılarına Etkileri*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi: Samsun.
- Bakan, İ., Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Bakıntaş, Z. (2008). *Futbol Hakemlerinin Müsabaka Öncesi Ve Sonrasında Yaşadığı Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.

- Bal Ü. (2003) *Hastanede Çalışan Hemşire ve Diğer Bayan Sağlık Personelinin Benlik Saygıları ve Atılganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Balcı, E. (1988). *Ödüller Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Baltaş, A. (2008). *TFF Hasan Doğan Üst Klasman ve Üst Klasman Yardımcı Hakem Semineri Notlar*. İstanbul.
- Bass, B. M. (1990). *Stogdill’s Handbook Of Leadership*. New York: Free Press.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Başaran, İ.E. (1991) *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başer, E. (1998). *Uygulamalı Spor Psikolojisi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi
- Başkan, M. (2003). *Türkiye Altıncı Bölge C Klasman Futbol Hakemlerinin Hakemlik Performanslarına Etki Eden Bazı Değişkenlerin Araştırılması*. Yüksek Lisans, Karadeniz Teknik Üniversitesi: Trabzon
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Bilim Uzmanlığı Tezi. Boğaziçi Üniversitesi: İstanbul
- Beyazıt, B. (23-24 Mayıs 2003). *Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Anksiyete Düzeylerinin İncelenmesi*. 3. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Olimpik Eğitim ve Spor Kültür Sempozyumu: Bursa.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Bircan, İ. (1984). Türkiye de Eğitim –İstihdam İlişkisi. *DPT Planlama Dergisi*, 16.
- Blascovich, J., Tomaka, J. (1991). *Measures of self-esteem*. In Robinson J P, Shaver P R and Wrightsman L S (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes. Volume 1 of Measures of social psychological attitudes* , San Diego CA: Academic Press.
- Bozkurt, T., Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygınlıkları Arasındaki İlişkiler. *İstanbul: Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 2 (12), 42-48.

- Burns, R.B. (1982). *Self concept development and kanon New York Holt. Rineharl and Winston*. New York.
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal Zekâ'nın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. Yayınlanmış Master Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Cel, A. (1994). Hakemlik Psikolojisi, (Çeviren: Kin, A.). *Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi.1*.
- Cengiz, R., Pulur, A. (17-20 Kasım 2004). *Hakemlerin Fair Play Olaylarına Bakış Açuları*. Celal Bayar Üniversitesi Spor Felsefesi ve Sosyal bilimleri Sempozyumu: Manisa
- Civan, A. (2001). *Bireysel Ve Takım Sporlarında Yer Alan Sporcuların Müsabaka Öncesi Ve Sonrası Durumluk Ve Sürekli Kaygılarının Karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu D. (1996). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çam O, Khorshid L ve Özsoy SA. Bir Hemşirelik Yüksekokulundaki Öğrencilerin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Dergisi 2000: 1 (8): 33-40*.
- Çetinkanat, P. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Çevik, V. (2006). *Eğitim Yöneticileri İle Yönetici Adaylarının Kaygı Düzeyleri İle Bilgisayar Kaygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Tokat.
- Çimen, S. (2007). *Ankara Bölgesi Klasman Futbol Hakemlerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans tezi. Gazi üniversitesi: Ankara.
- Demir, İ.G. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi: Kırıkkale.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin

- Doğan S. (1992) Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Kendini Kabul Düzeylerinin Belirlenmesi ve Bazı Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi, *III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*, 463-473.
- Dohmen, J.T. (2008). The Influence of Social Forces: Evidence From the Behavior of Football Referees, *International Journal of Sport Psychology Maastricht University*.
- Dönmez, Z. (1998), *Cerrahi Kliniklerine Ameliyat Olmak Üzere Yatan Hastaların Hastaneye Yatıştaki Anksiyeteleri ve Anksiyeteyi Gidermede Hemşirelik Yaklaşımının Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Ekmekçi, R. (2006). *Türkiye de basketbol hakemlerinin genel profili*. 9 Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi: Muğla.
- Engür, M. (2002). *Elit Sporcularda Başarı Motivasyonun, Durumluk Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Erbaş, M.K. (2005). *Üst Düzey Basketbolcularda Durumluk Kaygı Düzeyleri ve Performans İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: Dönence Basım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergin, C. (1997). *Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması*. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü: Ankara.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erşan, E. Doğan, O. Doğan,S. (2009). Beden eğitimi ve antrenörlük bölümü öğrencilerinde benlik saygısı düzeyi ve bazı sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi* 42, 36-37.
- Eyüboğlu, B. (1999). *Bir Sağlık İşletmesinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- FIFA, *Laws of the Game 2008/2009*, Çeviri: T.F.F: İsviçre.
- Gümüş, İ.S. *3.Bölgede Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Kütahya
- Gümüş, M. (2002). *Profesyonel Futbol Takımlarında Puan Sıralamasına Göre Durumluk Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya.

- Gün, E. (2006). *Spor Yapanlarda ve Spor Yapmayan Ergenlerde Benlik Saygısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Adana.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, N.(2009), *5. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının ve benlik saygılarının okul sonrası kültürel-sportif etkinliklere katılmalarına ve diğer bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- İkizler, H C. (2002). *Spor Sağlık ve Motivasyon*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- İkizler, H.C. (1993), *Sporda Başarıyı Etkileyen Psikolojik Faktörler Ve Psikolojik Antrenman*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- İncir, G. (1985). *Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış*. Ankara: MPM Yayınları.
- İncir, G. (1998). *Güdüleyici Çalışma Ortamı ve Verimlilik*. İ. T. Ü. Milli Prodüktivite Merkezi, I. Ulusal Ergonomi Kongresi Ankara.
- İzgiç, F., Akyüz, G. (2001).Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Fobi ve Beden İmgesi ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *3P Dergisi*, 9 (4), 592-598
- Kan, Ü.D. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *KastamonuEğitim Dergisi*, 16 (2), 431- 438.
- Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D., Uçan, Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3, (7), 29-42.
- Karakoç, Ö. (2010). *İşitme Engelli Milli Sporcular İle Spor Yapmayan İşitme Engellilerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Araştırılması*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Karasar, N. (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kasatura, İ. (2003). *Heyecansal Kontrol*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kayışoğlu, N.B. (2008). *Faal Futbol Klasman Hakemlerinin Eğitim Süreçlerinin İncelenmesi Ve Beklenti Düzeyleri (Türkiye Futbol Federasyonu 3. Bölge Örneği)*. Yayınlanmış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Koçak, E.,(2008), *Ergenlerde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının incelenmesi*. Çukurova Üniversitesi: Adana.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Kolayış, H., Taşkıran, Y., (2011). "The Effect Of The Mental Imagery Training On Anxiety On Soccer Players". *Turkiye Klinikleri 16 J Sports Sci*;3 (1): 16-20
- Kolayış H. (2002). *Futbolcularda Zihinsel Hayal Etme Antrenmanının Kaygı Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli.
- Koparal, C. (1997). *Yönetim ve Organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kuru, E. (2000). *Sporda Psikoloji*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi.
- Kutlu Y, Buzlu S, Sever A.D. ve diğerleri. (1997). *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin 4 Yıllık Eğitim Süresi İçindeki Atılganlık Düzeyi ve Benlik Saygılarının Araştırılması*, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu: Kıbrıs
- Martens, R., Vealey, R.S., Burton, D. (1990) *Competitive Anxiety in Sport*. Human Kinetics Books.
- Onaran, O. (1981). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. Yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi: İzmir
- Öğüt, F. (2000). *Sosyal Uyum İle Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Kocaeli.
- Öner, N. (1977). *Durumluluk, Sürekli Kaygı envanterinin Türk toplumunda geçerliliği*, Doçentlik Tezi: Ankara.
- Örgün, S.K.(2000). *Anne baba tutumları ile 8. sınıf öğrencilerinin benlik saygıları ve atılganlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Öz F. (2004) *Benlik Kavramı. Sağlık Alanında Temel Kavramlar*. Ankara: İmaj İç ve Dış Ticaret Aş.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik Testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Pınar, R., Arıkan, S. (1998). *Hemşirelerde İş Doyumu*. Uluslar arası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi. Ankara.

- Pişkin, M. (1996). *Orta Dereceli Okullarda Görevli Yönetici, Öğretmen ve Danışmanların İdeal ve Gerçek Danışmanlık Görev Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Polat, A. (2011). *Türkiye’de Görev Yapan Güreş Hakemlerinin Klasmana Göre Kaygı Durumlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Kütahya.
- Satman, C. (2005). *Futbol Hakemlerinin Kararları Üzerinde Seyirci Sesinin Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Saygun, M., Çakmak, A., Köse, K. (2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri*, 24(3), 219-229.
- Sellin, E. (2003). *The Psychology Of Soccer Officiating*. (Çeviren: Cem Satman) Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*. Sage Publication.
- Şenatalar F. (1978). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitapevi.
- Şener, B. (1997). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Temir, A. (1997). *Rol Stresi İş t-Tasarımı ve Örgütsel Teknolojinin İş Tatminine Etkileri*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi: Ankara
- Terence, R.M., Larson, J.R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Tevruz S. (1989). *Davranışlardan Seçmeler*. İstanbul: Kendi Yayınları.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve is Doyumu ilişkisi: ikili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (1).
- Tosunoğlu, H. (1998) *Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Ünsal A. (2005). *Tribün Cemaatinin Öfkesi, Ticarileşen Türkiye Futbolunda Şiddet* İstanbul: İletişim Yayınları.

- Üre, Ö. (1989). *Grupla Psikolojik Danışmanın ve Grup Rehberliğinin Kansersiz Hastaların Kaygıları, Benlik Tasarımları ve Psikolojik Rahatsızlıkları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Woodman, T., Hardy, L. (2003). The relative impact of cognitive anxiety and self confidence upon sport performances. A meta-analysis. *Journal of Sport Sciences*. 21, 443-457
- Yerlisu, T., Çelenk, B. (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 6 (2), 87-93.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel Futbol Takımlarında Görev Yapan Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 43-55,
- Yıldız, N., Yolsal N., Ay P., Kıyan A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66, 1.
- Yılmaz, V., Koruç, Z. ve Acar, Z. (2004). Comparison of Pre Competition and Post-Competition Anxiety Levels of Volleyball Players. 10th ICHPERSD Europe Congress and The TSSA 8th International Sport Sciences Congress: Antalya
- Yörükoglu A. (2000) *Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar*. Özgür Yayınları.
- Yörükoglu A. (1988). *Gençlik Çağı Ruh Sağlığı Eğitimi ve Ruhsal Sorunları*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi.
- Yörükoglu A. (1985). *Gençlik Çağı Ruh Sağlığı Eğitimi ve Ruhsal Sorunları*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları. Tisa Matbaacılık.
- Yüksel, Y. (1993) *İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi: İstanbul.

EKLER

Ek-1 COOPER SMİTH BENLİK SAYGISI ENVANTERİ

Adı Soyadı:

Aşağıda insanların kendileri ile ilgili bazı duygularını açıklayan ifadeler yer almaktadır. Bu cümlelerden size uygun olanlarını “benim gibi”, uygun olmayanlarını ise “benim gibi değil” sütununa X işaret koyarak belirtiniz.

Benim gibi	Benim gibi değil		
()	()	1	Çevremde olup bitenlerden genellikle rahatsız olmam
()	()	2	Başkalarının önünde konuşmak bana zor gelir.
()	()	3	Eğer elimde olsaydı kendimdeki pek çok şeyi değiştirmek isterdim.
()	()	4	Karar vermede fazla zorluk çekmem.
()	()	5	İnsanlar benimle olmaktan hoşlanırlar.
()	()	6	Evde kolayca moralim bozulur.
()	()	7	Yeni şeylere kolay alışamam.
()	()	8	Yaşıtlarım arasında sevilen bir kişiyim.
()	()	9	Ailem genellikle duygularıma önem verir.
()	()	10	Başkalarının söylediğini kolaylıkla kabul ederim.
()	()	11	Ailem benden çok şey bekler.
()	()	12	Benim yerimde olmak oldukça zordur.
()	()	13	Hayatımın karmakarışık olduğuna inanıyorum.
()	()	14	Genellikle başkaları düşüncelerimi kabul eder.
()	()	15	Kendimi yetersiz buluyorum.
()	()	16	Sık sık evden kaçmayı düşünüyorum.
()	()	17	Yaptığım işten çoğunlukla memnun olmam.
()	()	18	Başkaları kadar güzel / yakışıklı değilim.
()	()	19	Söylenecek sözüm varsa onu söylemekten çekinmem.
()	()	20	Ailem benim duygularımı anlar.
()	()	21	Çok sevilen bir kimse değilim.
()	()	22	Genellikle ailemin beni dışladığını düşünüyorum.
()	()	23	Yaptığım şeyler genellikle cesaretimi kırar.
()	()	24	Sık sık başka biri olsam diye düşünürüm.
()	()	25	Güvenilir bir kişi olmadığımı düşünüyorum.

Ek-2

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MSQ)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyarak işinizin “o cümlede” belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu (x) işareti ile belirtiniz.

Her cümleyi okurken “bu yönden” işimden ne derece memnunuz? Sorusunu kendinize sorunuz.

Şimdiki işimden;	Çok memnunuz	Memnunuz	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4.Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8.Bana sürekli iş sağlaması açısından					
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.Çalışma şartları bakımından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek-3
ILLİNOİS KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ

Adı Soyadı:

Doğum Tarihi:

Cinsiyeti:

Tarih:

Aşağıda sporcuların müsabakalardan önce duygularını tanımlamaları amacı ile kullandıkları bir dizi ifade sıralanmıştır. Her bir cümleyi dikkatli şekilde okuyunuz ve şimdi şu anda kendinizi nasıl hissettiğinizi belirten numarayı cümlenin sağ tarafında verilen yere işaretleyiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Hiç bir ifade üzerinde çok fazla zaman harcamadan, şu andaki duygularınızı tanımlayan cevabı işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Bazen	Sıkça	Daima	
1- Bu müsabaka benim için önemlidir.
2- Kendimi sinirli hissediyorum.
3- İçim rahat.
4- Müsabakaya ilişkin tereddütlerim var.
5- Kendimi tedirgin hissediyorum.
6- Kendimi rahat hissediyorum.
7- Bu müsabakada yapacağımdan daha azını yapacağım gibi geliyor.
8- Vücudumun gergin olduğunu hissediyorum.
9- Kendime güveniyorum.
10- Kaybetmek beni rahatsız ediyor.
11- Midemde kasılma hissediyorum.
12- Kendimi güvende hissediyorum.
13- Baskı altında nefes almakta zorlanıyorum.
14- Vücudumun gevşediğini hissediyorum.
15- Yapabileceğimden eminim.
16- Düşük performans göstereceğim endişesine sahibim.
17- Kalbim çok hızlı atıyor.
18- İyi performans göstereceğimden eminim.
19- Hedefime ulaşamayacağım endişesi taşıyorum.
20- Midemde rahatsızlık hissediyorum.
21- Zihinsel olarak kendimi rahatlatmış
22- Performansımın başkalarında düş kırıklığı yaratacağı endişesi taşıyorum
23- Ellerim soğuk,soğuk terliyor.
24- Kendime güveniyorum çünkü zihnimde hedefime ulaşacağımı canlandırıyorum.
25- Yoğunlaşamayacağım endişesine sahibim.
26- Vücudumda gerginlik hissediyorum.
27- Müsabaka stresinin üstesinden geleceğimden eminim

Ek-4

İZİN BELGESİ

15/02/2012 16:04

00902642956642

SAU BESYO

PAGE 01/01



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Sayı : B.30.2.SAÜ.0.Y1.72.00

15.2.2012

Konu : İzin

Türkiye Futbol Federasyonu Hakem İşleri Müdürlüğüne
İstanbul

"Profesyonel Liglerde Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Klasmanlarına Göre Benlik Saygısı, Kaygı ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması" amacıyla yapılacak olan çalışmada 11. bölge ulusal, ulusal yardımcı ve BAL hakemlerinin çalışmada katılımcı olarak yer alması için danışman öğrencim Servet REYHAN' a gerekli iznin verilmesi konusunda gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Yrd. Doç./Dr. Hakan KOLAYIŞ

Adres: Sakarya Üniversitesi BESYO
Tel: 0544 3050858
Fax: 02642956642

Uygundur
16.2.2012
Dr. M. Z. Aksoy

Uygundur

16-02-2012

Bedri DÖLKELES
MHK PMİK ÜYESİ

Esentepe Kampüsü 54187 SAKARYA
Telefon : (0 264) 295 66 41 Faks : (0 264) 295 66 42
e-posta : besyo@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ : www.sakarya.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

Servet REYHAN, 1982 yılında Hatay'da doğdu ilk ve orta öğrenimini Hatay Antakya'da tamamladı. 2000 yılında Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünü Kazandı. 2004 yılında lisans eğitimini tamamladı. 2002 yılında Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Devlet Konservatuvarı klasik gitar bölümünü kazandı ve 2006 yılında eğitimini tamamladı.2010 yılında Sakarya Üniversitesi Beden eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Bakçesehir Körfez Burhaniye Kolejinde Beden Eğitimi öğretmeni olarak çalışan REYHAN, İngilizce ve Arpça bilmektedir. reyhan_servet@hotmail.com