

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enis ATMACA

HENTBOL HAKEMLERİNİN STRES FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Bekir Barış CİHAN

YOZGAT 2020

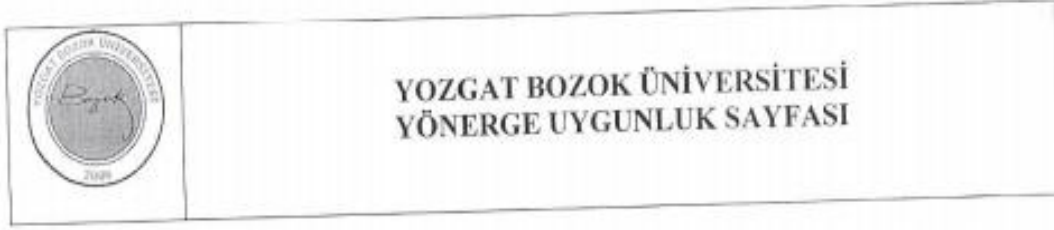


T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

İmza
Enis ATMACA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Enis ATMACA', located below the printed name.



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

“Hentbol Hakemlerinin Stres Faktörlerinin İncelenmesi” adlı Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans/doktora tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Enis ATMACA

İmza

Danışman
Doç. Dr. Bekir Barış CİHAN

İmza

Prof. Dr. Hayrettin GÜMÜŞDAĞ
Ana Bilim Dalı Başkanı

İmza



YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

TEZ ONAY FORMU

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans/Doktora Programı 90110316030 numaralı öğrencisi Enis ATMACA'nın hazırladığı "Hentbol Hakemlerinin Stres Faktörlerinin İncelenmesi" başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 04/02/2020 Salı günü saat 14:00'da yapılmış, tezin onayına oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Başkan : Dr. Öğretim Üyesi... Vahit. GİZİŞ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Bekir. BERK. CİHAN
(Danışman)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ebru. FRAĞ. İLGAZ

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr.
Müdür

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

HENTBOL HAKEMLERİNİN STRES FAKTÖRLERİNİN İNCELENMESİ

Enis ATMACA

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Hentbol Federasyonu Süper ligi, 1. Ligi ve 2. Liginde görev alan hentbol hakemlerin stres faktörlerinin incelenmesidir. Bu araştırmanın çalışma evrenini Türkiye Hentbol Federasyonuna bağlı olarak A, B ve C klasmanlarda görev yapan 220 hentbol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rastgele yöntemlerle seçilmiş 42 kadın, 78 erkek 120 hakem oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı ve danışman tarafından oluşturulan Sosyo-Demografik Veri Formu ile Çakmak tarafından 2011 yılında geliştirilen 50 soru ve bireysel, çevresel ve örgütsel olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan 5' li Likert Tipi hakemlerin bireyseli çevresel ve örgütsel stres kaynakları ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda, bireysel faktörler boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Çevresel ve örgütsel faktörler ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunduğu tespit edilmiştir. Stres faktörleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Stres faktörleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Stres faktörleri ile hakemlik yılı arasında örgütsel faktörler boyutunda 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Stres faktörleri ile hakemlik dışında yapılan meslek arasında bireysel faktörler boyutunda antrenör ile öğrenci olan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Stres faktörleri ile hakemlik branşında spor yapma durumu arasında bireysel faktörler boyutunda hakemlik branşından spor yapan hakemler ile farklı bir branşta spor yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Stres faktörleri ile hakemlik klasmanı arasında bireysel faktörler boyutunda B klasmanı ile C klasmanı skorları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Stres faktörleri ile hakemlik yapma sebebi arasında bireysel faktörler boyutunda hobi ve maddi kazanç skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hakem, Stres, Hentbol

ABSTRACT

Master's Thesis

INVESTIGATION OF STRESS FACTORS OF HANDBALL REFEREES

Enis ATMACA

The purpose of this research, Turkey Handball Federation Super League 1 and League 2. League is involved in the investigation of the stress factors of handball referees. This research studies the universe, depending on the Turkey Handball Federation, B and C are those who served add 220 handball referee. The sample of the study is composed of 42 women and 78 men and 120 arbitrators selected by random methods. The socio-demographic data form formed by the researcher and the consultant and the individual environmental and organizational stress sources scale of 50 questions developed by Çakmak in 2011 and 5 sub-dimensions of Likert-type referees consisting of 3 sub-dimensions, individual, environmental and organizational, were used in collecting the research data.

As a result of the research, there was a significant difference between the genders in terms of individual factors. It has been determined that there is a difference between environmental and organizational factors and marital status. It was determined that there was no significant difference between stress factors and age variable. It was determined that there was no significant difference between stress factors and education level variable. It has been determined that there is a significant difference between the stress factors and the years of refereeing between the scores of the referees who have been refereeing for 6-10 years and 16 years or more. It has been determined that there is a significant difference between the stress factors and the profession performed outside of refereeing in terms of individual factors between the scores of the referees who are coaches and students. A significant difference was found between the stress factors and the situation of doing sports in the refereeing branch between the scores of the referees doing sports in a different branch and the referees doing sports in the individual branch. It was determined that there was a significant difference between the stress factors and the refereeing classification in terms of individual factors between B classification and C classification scores. It was found that there was a significant difference between stress factors and reason for refereeing in terms of individual factors between hobby and financial gain scores.

Keywords: Referee, Stress, Handball

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI.....	ii
TEZ ONAY FORMU	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ	x
ÖNSÖZ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Stres	5
2.1.1. Stres kavramının tanımı	5
2.1.2 Stres çeşitleri	6
2.1.3. Stres belirtileri	6
2.1.3.1. Fizyolojik belirtiler	7
2.1.3.2. Psikolojik belirtiler	7
2.1.3.3. Davranışsal belirtiler	8
2.1.4. Stres kaynakları.....	9
2.1.4.1. Bireysel stres kaynakları.....	9
2.1.4.2. Çevresel stres kaynakları.....	10
2.1.4.3. Örgütsel stres kaynakları.....	10
2.1.4.4. Görev yapısına ilişkin stres kaynakları	10
2.1.4.5. Yetki yapısına ilişkin stres kaynakları	12
2.1.4.6. Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları.....	13

2.1.5. Stresle başa çıkma yöntemleri	14
2.1.5.1. Stresle başa çıkmada bireysel yöntemler.....	15
2.1.5.2. Stresle başa çıkmada örgütsel yöntemler	16
2.1.6. Stresin performansa etkisi	17
2.2. Hentbol' un Dünya ve Türkiye' de Gelişimi	18
2.2.1. Hentbolun tarihi gelişimi	18
2.2.2. Hentbolun Türkiye tarihi.....	19
2.3. Hakemlik, Tanımı ve Hakemin Özellikleri	20
2.3.1. Hakemliğin Tanımı.....	20
2.3.2. Hakemliğin zihinsel ve fiziksel boyutları.....	21
2.3.3. İyi bir hakemin özellikleri.....	22
2.3.3.1. Tutarlılık	22
2.3.3.1.1. Tutarlılığın sorunları	23
2.3.3.1.2. Tutarlılığın başarısı	23
2.3.3.2. Uyum.....	24
2.3.3.3. Kararlılık.....	24
2.3.3.4. Denge	25
2.3.3.5. Dürüstlük.....	26
2.3.3.6. Değerlendirip kara vermek.....	26
2.3.3.7. Güven.....	27
2.3.3.8. Motivasyon/Haz	27
2.3.4. Psikolojik becerilerin geliştirilmesi.....	27
2.3.4.1. İletişim	28
2.3.4.2. Güven.....	30
2.3.4.3. Rahatlama	31
2.3.4.4. Konsantrasyon	32
2.3.4.4.1. Dikkat çeşitleri	32
2.3.4.4.2. Konsantrasyonu geliştirme	33
2.3.4.5. İmgeleme	34
3. GEREKÇE ve YÖNTEM	36
3.1. Araştırmanın Modeli.....	36
3.2. Evren ve Örneklem.....	36

3.3. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi	37
4. BULGULAR	39
4.1. Alt Problemler.....	42
5. TARTIŞMA ve SONUÇ	54
6. ÖNERİLER.....	60
7. KAYNAKÇA.....	61
8. EKLER	66
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	66
9. ÖZGEÇMİŞ	69



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Puanların çarpıklık basıklık katsayıları ve anlamlılık düzeyi sonuçları	37
Tablo 4.1. Demografik özelliklere göre frekans ve yüzde dağılımı	39
Tablo 4.2. Katılımcıların anketlerden elde ettikleri puanların betimsel istatistikleri	41
Tablo 4.3. Hakemlerin cinsiyet değişkenleri ile stres faktörleri analizi	42
Tablo 4.4. Medeni durum ve stres faktörlerine ait istatistiki analiz sonuçları.....	43
Tablo 4.5. Yaş değişkeni ile stres faktörleri analizi sonuçları	44
Tablo 4.6. Araştırmaya katılan hakemlerin eğitim düzeyleri ile stres faktörleri düzeyinin incelenmesine ait analizler.....	45
Tablo 4.7. Hakemlik yılı ile stres faktörleri arasında yapılan analiz sonuçları.....	46
Tablo 4.8. Hakemlerin meslekleri ile stres faktörleri arasında yapılan istatistiki analiz sonuçları.....	48
Tablo 4.9. Hakemlik branşında spor yapma durumu ile stres faktörleri arasında anlamlı fark olup olmadığına dair yapılan analizler	50
Tablo 4.10. Hakemlerin klasmanlarına göre stres faktörleri düzeyleri analizi.....	51
Tablo 4.11. Hakemlik yapma sebeplerinin stres faktörleri düzeyine etkisine ait analizler	52

KISALTMALAR ve SİMGELER DİZİNİ

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ark	: Arkadaşları
Ed	: Editör
Akt	: Aktaran
Çev	: Çeviren
Vb	: Ve Benzeri
N	: Denek Sayısı
%	: Yüzdellik oran
f	: Frekans
Min	: Minimum Değer
Max	: Maksimum Değer
Ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık Düzeyi

ÖNSÖZ

Günümüzde insanlar, stres kavramı ile yaşantılarının her alanında karşı karşıya kalabilmektedir. Bu alanlardan birisi de spordur. Spor müsabakalarını tarafsızca yönetmekle görevli olan sahip oldukları bazı değişkenlerin stres düzeylerine nasıl bir etkide bulunduğunu araştırmaya yönelik yapılan bu çalışmada alanyazına yeni ve farklı bir bakış açısı getirmek amaçlanmıştır.

Araştırma esnasında bana yol gösteren danışmanım Doç.Dr. Bekir Barış CİHAN'a ve yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini hissettiğim Prof. Dr. Hayrettin GÜMÜŞDAĞ, Doç.Dr. Ebru ARAÇ ILGAR hocalarıma, yine bu süreçte bana destek olan arkadaşım Mehmet AYDOĞAN'a teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her an yanımda olan değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Enis ATMACA

Yozgat-2020

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın yapılmasını gerektiren problem durumu, araştırmanın önemi, alt problemler, sınırlılıklar, sayılılar ve tanımlar sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde spor denilince akla, büyük kitlelerin ilgi odağı olan birçok spor dalının yanında bir takım sporu olan hentbol oyunu gelmektedir. İnsanların gün geçtikçe hentbola karşı ilgilerinin artması, hentbolu bilerek oynayan oyuncuların yetişmeye başlamasının yanında, bu oyunun özelliklerinin ilgi çekici olmasından kaynaklanmaktadır. Hentbol oynanması kolay ve zevkli bir spor branşı olması sebebiyle psikolojik, sosyal, fiziki ve pedagojik değerleriyle gençliğin en sevdiği oyun haline gelmiştir. Hentbol güncel hayat içerisinde oldukça önemli bir yer edinmiştir. Bu yerini de hızlı bir şekilde geliştirerek devam ettirmektedir. Dünyanın değişik ülkelerinde farklı hentbol ekolleri vardır. Her ekol kendine özgü özelliklerle hentbole değişik zevkler katmaktadır (Sevim, 2006).

Hentbol bütün dünyada ve ülkemizde geniş taraftar ve uygulayıcı kitlesi bulunan uluslar arası alanda durmadan yayılan ve büyük ilgi gören bir spor dalıdır(Sevim, 2006).

Günümüzde sporun tüm dallarında gerek performans, teknik-taktik gerekse oyun kuralları açısından büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Her ne kadar profesyonelliğin cazibesi karşı konulmaz gibi görünse de, sporun vitrininde amatör anlayış ağırlığını yitirmemiştir ve en azından eğitimciler gözünde böyle olmaya da devam edecektir. Sporun büyük kitlelerle bir eğitim aracı ve yaşama biçimi olarak sunulmasında spor ahlakının oluşturulması gereği göz ardı edilmemelidir. Bu anlayışın yerleşmesinde sporu belirlenen kurallar çerçevesinde bir disiplin olarak uygulamak üzere yetiştirilen hakemlerimizin önemi büyüktür (Akçıl, 1996).

Spor nasıl bir süreklilik ve değişkenlik içindeyse, sporda yer alan unsurların da bu sürekliliğe ve değişkenliğe ayak uydurabilecek görüş açısı ve yeteneklerine sahip olması gerekmektedir. Oyun anlayışında veya kurallarında yapılan değişiklikler bir ikileme yol açmayacak biçimde spor teknik sorumluları ve bu kuralların uygulayıcıları

olan hakemler tarafından yakından takip edilmelidir. Her spor dalında hakemlerin, o sporun sevilmesi ve daha güzel bir oyun sergilenmesinde rolü büyüktür. Bu nedenledir ki hakemlerin bu doğrultuda eğitilmeleri ve gözlenmeleri görüşü her geçen gün daha da önem kazanmaktadır (Akçıl, 1996).

Tüm spor dallarında hakemlerin spora yaptıkları olumlu ve olumsuz katkılar onların aynı zamanda profesyonel birer gözlemci olmaları ile mümkündür. Ulusal ve uluslararası düzeyde uygulanan kurallar dizininde standart ve net bir uygulamanın olması gereklidir. Kurallar dizinin uygulamasında tek karar verici olan baş hakemin bu kararlarının nihai olması bu görevin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Bu nedenle her kademe ve düzeydeki tüm hakemlere bu kuralların hızlı ve doğru olarak ulaştırılması gereklidir (Akçıl, 1996).

Ülkemizde hentbol hakemlerinin eğitiminde diğer federasyon ve branşlar da olduğu gibi hakem sınıflaması ve eğitim programı uygulanmaktadır. Hentbol de dereceleri (a) Aday hakem, (b) il hakemi, (c) ulusal hakem, (d) uluslararası hakem olarak belirlenmiştir. Bu derecelerin haricinde klasman belirleme yöntemi uygulanmaktadır. Hakem klasman belirlenmesinde sezon öncesinde düzenlenen gelişim seminerine katılan hakemler bazı kriterlere göre (yabancı dil seviyesi, kural bilgisi, fiziki yeterlilik, maç yönetim performansı ve MHK değerlendirmesi) değerlendirilir ve başarı durumlarına göre A, B, C klasmanlarında yer alırlar. Sezon arasında veya öncesindeki seminerlerde buldukları klasman için belirlenen ortalamaya ulaşamayan hakemler klasman düşürülürken; daha iyi performans göstererek yüksek ortalama yakalayan hakemler klasman yükseltirler. Ayrıca, sezon öncesi seminerde atletik teste veya kural bilgisi testinde başarısız olan hakemler, başarılı oluncaya kadar maçlarda görev alamazlar (MHK Talimatı, 1998).

A Klasmanı: Uluslararası ve ulusal hakemler yer alırlar. Bütün düzeylerde ve kategorilerde müsabaka yönetebilirler.

B Klasmanı: Ulusal hakemler yer alır. II. Lig erkekler ve I. Lig bayanlar ile diğer zorluk derecesi yüksek olmayan müsabakalarda görev alabilirler.

C Klasmanı: II. Lig bay ve bayan deplasmanlı liglerde ve zorluk derecesi yüksek olmayan diğer müsabakalarda görev alabilirler (T.H.F Merkez Hakem Kurulu, Faaliyet Raporu, 2000).

Bu çalışmada Türkiye Hentbol Federasyonu süper ligi 1. Ligi ve 2. Liginde görev alan hakemlerin stres faktörlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde, bütün spor dallarında müsabaka esnasında en çok stres ve baskı altında kalan bireylerin hakemler olduğu görülmektedir. Hakemler, müsabakaların sağlıklı, tarafsız ve adaletli sonuçlanabilmesini sağlamak adına görevlidirler. Hakemlerin, müsabakaları adaletli ve hatasız bir şekilde sonuçlandırabilmesi için, stres faktöründen uzak olmaları gerekmektedir. Çünkü stres, hakemlerin performanslarını olumsuz derecede etkileyen bir faktördür. Bu araştırma, hakemlerin stres faktörlerini ortaya koyup bu faktörlerle ilgili çalışmalarda bulunulması ve hakemlerin stres düzeylerini azaltarak müsabakaları daha az hata ile tamamlamalarına katkıda bulunması açısından son derece önem arz etmektedir.

1.3. Alt Problemler

Yapılan çalışmada aşağıda bulunan alt problemlere ait istatistikî bulguların bulunması amaçlanmıştır.

1. Hakemlerin cinsiyetleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
2. Hakemlerin medeni durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
3. Hakemlerin yaşı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
4. Hakemlerin eğitim düzeyleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
5. Hakemlerin hakemlik yılı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
6. Hakemlerin meslekleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
7. Hakemlerin hakemlik branşlarında aktif spor yapma durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
8. Hakemlerin klasmanları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
9. Hakemlerin hakemlik yapma sebepleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

1.4. Sayılılar

Bu araştırma için öne sürülen varsayımlar aşağıda belirtilmiştir.

1. Araştırmanın aracı olan ölçekleri yanıtlayan hakemler verdikleri cevaplarla gerçek durumu ortaya çıkaracaklardır.
2. Örneklem evreni temsil etmektedir.
3. Yapılan araştırma hentbol hakemlerinin stres faktörleri hakkındaki durumunu yansıtacaktır.
4. Araştırma, hentbol hakemlerinin stres faktörlerini inceleme ve stres faktörlerine karşı etkilerini azaltmaya yönelik önerileri açıklama olanağı sunacaktır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma sırasında öngörülebilecek sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir.

1. Araştırma, ölçekleri yanıtlayan hakemlerin isimlerinin alınmaması ile sınırlı olacaktır.
2. Araştırmaya sadece A, B ve C klasmanında görev yapmış ve halen yapmakta olan hentbol hakemleri dahil olacaktır.

1.6. Tanımlar

Spor: Birey, içindeki kazanma azmini harekete geçirerek başarılı olmaya odaklanmakta ve düzenli kurallar çerçevesinde gerçekleştirdiği bedensel aktivitelerle etkinlik sergilemektedir.

Stres: Vücudu ve ruhsal durumu etkileyen yaşam kalitesini düşüren ileride yaşanabilecek hastalıkların oluşmasına sebep olan bir durumdur.

Hakem: Hakem bir karşılaşmayı, bir oyunu, belli bir kurallar bütününe uygun olarak, gerektiğinde kuralları da yorumlayarak yöneten kişidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Stres

Bu bölümde stres kavramı ile ilgili alan yazında bulunan bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Stres kavramının tanımı

Stres, baskı ve gerginlik gibi anlamlar içeren, Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” kelimelerinden türemiştir. Ayrıca stres, 17. yüzyılda dert, felaket ve elem manalarında kullanılırken, 18. ve 19. yüzyıllarda kişiye, ruhsal yapıya veya organa karşı baskı, zorluk, güç manalarında kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş, 1987).

Stres fiziyojisi 20. yüzyılın başlarında, Walter Cannon'ın sempatik sinir sisteminin “savaş ya da kaç” tepkisiyle ve Hans Selye'nin stres yanıtının diğer ana araçları olarak glukokortikoidleri tanımlamasıyla ortaya çıkmıştır (Sapolsky, 2015).

Lazarus ve Folkman (1984) stresi, kişinin kendisi ve çevresi ile arasında bulunan ilişkide kaynaklarının zorlanması durumunda iyilik durumunun olumsuz yönde tepki vermesi olarak tanımlamışlardır.

Stres, varlıkların kendilerine yönelik bir tehdit algıladıkları zamanlarda hayatlarının devam edebilmesi amacı ile ortaya çıkmaktadır. Canlıların varlığını sürdürebilmesi için “ihtiyaçların” giderilmesi gereklidir. İhtiyaçlar göz önünde olduğunda hayati tehlike var ise bu ihtiyaçlar kolayca giderilebilir. Ancak ihtiyaçmış gibi algılanan isteklerin giderilmesi kolay değildir ve stresin birikmesine sebep olur. Örneğin birey, ana ihtiyacı olan “kendini değerli hissetmek” veya “kendini önemli hissetmek” ihtiyacının farkında olmayarak değeri yüksek olan bir eşya (giysi, cep telefonu, araba,) sahibi olmayı ihtiyaç gibi görmeye başlamışsa, o eşyayı almış olsa dahi asıl ihtiyacı olan “kendini değerli veya önemli hissetmek” ihtiyacı giderilmemiş olacağı için mutluluğu uzun süreli olmayacaktır. Doğal olarak da aldığı eşya onun için yeterli olmayacak ve “değerli hissetmek” için eşyanın biraz daha iyisini, değeri biraz daha yüksek olanını almak için çaba gösterecektir ve sonuçta bu arayış dahilinde kendini kaybedecektir (Şahin, 2013).

Bir olay esnasında ortaya çıkan stres enerjisi gayesine uygun şekilde kullanılırsa “anlık stres” tepkimesi meydana gelir fakat amacına uygun bir şekilde kullanılmaz ise stres enerjisi birikir, kronik strese dönüşür ve bireyin bedenine ve zihnine zarar veren bir hal alır. Bu “kronik stres” ruhsal ya da fiziksel birtakım rahatsızlıklara sebep olur (Şahin, 2013). Stres insan hayatı boyunca devam edebilmektedir. Organizma strese maruz kaldığında stres hormonları koruma sağlamaktadır fakat en düşük yıpranma ile hayatı sürdürebilmek önemlidir. Bireyin zorunlu mücadeleleri ve kapasitesini aşan görevler en büyük yıpranma ve aşınma kaynaklarını oluşturur.

2.1.2 Stres çeşitleri

Spielberger, stres kavramını çevresel sebeplerle meydana gelen tehlike veya tehdit anında bireyin vermiş olduğu tepkinin ifadesidir şeklinde tanımlamaktadır. Cox’a göre kaygı; yüksek seviyede bir fizyolojik uyarılmışlık ve sübjektif bir endişedir. Kaygı, endişe normalde korku duygusu uyandırmayacak nitelikteki uyarıların birtakım tepkilere yol açma halidir. Kaygı normalde korku duygusu uyandırmayacak nitelikteki uyarıların bir takım korku tepkilerine yol açması halidir (İkizler, 1997).

Sürekli kaygı, bireyin belirli durumları tehlikeli ve tehdit edici olarak algılama eğilimi göstermesidir. Sürekli kaygı sporcuların karşılaştıkları benzer durumlarda değişik durumluk kaygı düzeyleri ile yanıt vermelerine neden olmaktadır. Durumluk kaygı ise, sıkıntı tasa karakterize olan acil durumu göstermektedir (Konter, 1996).

2.1.3. Stres belirtileri

Stres esnasında meydana gelen tepkileri gözlemlemek ve koruyucu tedbirler almak konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Stresin belirtileri bireyden bireye değişim gösterir. Bu nedenle her bireyin kendine has stres belirtileri mevcuttur (Sarp, 2000).

Stres belirtilerinin ne olduğunu anladıktan sonra bunların büyüyerek kronik hale gelmesini önleyebiliriz (Rowshan, 2011). Stres durumunda vücudumuzda bir dizi olay meydana gelir. Literatürde bu belirtiler birçok farklı şekilde ele alınmıştır. Stres belirtileri genellikle fizyolojik, psikolojik ve davranışsal alanda olmak üzere üç grup altında incelenebilir. Bunlar sırasıyla aşağıda sunulmuş ve incelenmiştir.

2.1.3.1. Fizyolojik belirtiler

Stresle karşılaştığımızda vücudumuz birçok belirti gösterir. Robbins (1992)'e göre stres belirtilerinin birçoğu fizyolojik belirtilere yöneliktir. Bu konunun ağırlıklı olarak sağlık ve tıp bilimleri uzmanları tarafından araştırılan bir konu olduğunu ve bu araştırmaların sonucunda stresin metabolizmada değişikliklere neden olabileceği sonucuna yol açtığını söylemektedir. Childre ve Rozman (2005)' a göre vücudumuz stresi algıladığında 1.400 farklı biyokimyasal salınır. Bu hormonlar bizim algı ve hislerimizi etkiler. Stres bize hayattan zevk almak yerine hayatta kalmak için yaşıyor musunuz gibi hissettirir. Böyle hissetmekte elbette yaşam enerjimizi düşürecek ve bizi mutsuz edecektir.

Literatürde yer alan stresin fizyolojik belirtilerine baktığımızda; kalp atış hızı, solunum hızı ve kan basıncının artması (Eren, 2001; Robbins, 1992; Rowshan, 2011), baş ağrısı (Carnegie, 2012; Eren, 2001; Ertekin, 1993; Robbins, 1992; Rowshan, 2011; Sarp, 2000; Youngs, 1985), kalp damar hastalıklarını tetiklemesi (Ertekin, 1993; Robbins, 1992; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001), boyun ağrıları (Ertekin, 1993; Sarp, 2000), sırt ağrısı (Ertekin, 1993; Rowshan, 2011; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001; Sarp, 2000, Youngs, 1985), sindirim problemleri (Carnegie, 2012; Eren, 2001; Ertekin, 1993; Rowshan, 2011), deri hastalıkları (Ertekin, 1993; Rowshan, 2011; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001), dişlerin ve çenenin sıkılması sonucu diş sorunları, anlaşılmayan yorgunluklar, yüksek tansiyon (Carnegie, 2012), alerji, ülser (Ertekin, 1993; Rowshan, 2011; Youngs, 1985), aşırı yemek veya iştahsızlık, uyku problemleri gibi belirtilerin aynı anda ortaya çıkması gerekmemektedir. Bunların birkaçının ortaya çıkması fiziki olarak strese maruz kalındığının kanıtıdır (Eren, 2001).

2.1.3.2. Psikolojik belirtiler

Stres bedenimizi etkilediği gibi psikolojimizi de etkiler. Psikolojik belirtiler büyük önem taşımaktadır. Stres doyumsuzluğa neden olabilir. İş stres ilişkisi de iş doyumsuzluk ilişkisine neden olabilir. İş doyumsuzluğu aslında stresin en basit ve en açık etkisidir. Fakat stres başka durumlarda da kendini gösterir örneğin, gerginlik, endişe, sinirlilik, bıkkınlık ve erteleme (Robbins, 1992, s. 287). Stresin psikolojik belirtilerine baktığımızda Rowshan (2011, s.17-18)'a göre bu belirtiler;

- İçinde bir boşluk hissetme
- Affetmeyip kin tutma
- Hayatın anlamının kaybolması
- Yönünüzün kaybolması
- Suçluluk duygusu
- Diğer insanlara karşı düşmanlık duyma
- Suç işleme olarak belirtmiştir.

Ayrıca Carnegie (2012) stresin psikolojik belirtilerini depresyon, yorgunluk, kronik kaygı, olumsuz düşünce, sabırsızlık, duyarsızlık, öfke, düşmanlığa bağlı kişisel çatışma, moral yıkıntısı, bitkinlik, geri çekilme ve ilgisizlik olarak ifade etmiştir.

2.1.3.3. Davranışsal belirtiler

Stres, insanların davranışlarını da etkiler. Baltaş ve Baltaş (2008), stres altındaki insan stresörlere karşı zihinsel olarak başarılı bir mücadele sergileyemez ise ortaya çıkacak çıkabilecek davranışsal belirtiler şunlardır:

1. Önemli veya önemsiz, kararları vermekte güçlük çekmek,
2. Değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duyguları,
3. Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik,
4. En iyi olanı değil, garanti olanı seçmek,
5. Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları,
6. Sigara ve içki içme eğiliminin artması,
7. Kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek,
8. Aşırı hayal kurmak, sık sık düşünceye dalıp gitmek,
9. Duygusal ve cinsel hayatta düşüncesiz davranışlar,
10. Birlikte olunan kimselere aşırı güven (veya güvensizlik),
11. Alışılmıştan daha titiz veya isin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak,
12. Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk,
13. Nispeten önemsiz konularda aşırı endişelenme veya tam tersine gerçek problemler karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık,
14. Sağlığa aşırı ilgi,
15. Uyku bozukluğu (zor uyuma veya gece boyu sık sık uyanma),
16. Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması

Ayrıca Robbins (1992) bu belirtileri üretkenlikte değişiklikler, işe devamsızlık, yeme alışkanlıklarındaki değişiklikler, sigara ya da alkol tüketimindeki artış, hızlı konuşma, huzursuzluk ve uyku bozuklukları olarak belirtmiştir. Baltaş ve Batlaş (2008) aşırı strese uzun süre maruz kalmanın sonuçlarından birisinin de sigara tüketimindeki artış olduğu ve daha çok sigara içmenin, hali hazırda bulunan bedensel yorgunluğu arttırarak bağışıklık sistemini bastırdığını ifade etmişlerdir. Bu durumun neticesi olarak da beden, bütün hastalıkları daha basit bir şekilde kabullenecek bir hal alır bu da kontrol altına alınamayan stresin ciddi hastalıklara neden olmasına yol açabilir.

2.1.4. Stres kaynakları

Stresin sebepleri konusunda araştırmalarda bulunan bilim insanları birbirine yakın açıklamalar yapmaktadırlar. Stres kaynakları; genel yapısı itibariyle örgüt dışı stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve kişisel stres kaynakları çatısı altında toplanmaktadır. Sabuncuoğlu ve Tüz; strese neden olan faktörleri stresör olarak adlandırmıştır. Stresörleri bireysel faktörler, fiziksel çevre şartları, örgütsel faktörler olarak gruplandırılarak incelemiştir (Sabuncuoğlu, Tüze, 2003).

2.1.4.1. Bireysel stres kaynakları

Bireylerde stresin sebepleri çoğu zaman huyları, karakterleri ve becerileri olabilmektedir; kısacası stresin sebebi direkt olarak kişinin kendi kişiliği olabilir. İnsanları etkileyen olaylar değil, olaylara verdikleri anlamlardır. İnsanlar nasıl düşünüyorsa öyle görürler veya görmek istedikleri gibi görürler. Aynı görüntünün, bakış açısı kadar, farklı türü vardır. Buna göre bireyin kişisel özellikleri, bizzat potansiyel stres kaynağıdır. (Tutar, 2004).

Kişilik; insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür. Diğer bir anlamda kişilik; bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının tamamının kendi davranış şekillerine ve yaşam şekline yansımış halidir (Eroğlu 1996).

Kişilik bireyin davranışlarında ne kadar önemliyse, bireylerin stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Bu durumda insanlar bireysel olarak farklı stres faktörleriyle karşılaşır ve her bir bireyin bu stres faktörlerine

gösterdiği tepkiler farklıdır. Kısaca bireysel kişilik farklılıkları strese ne şekilde tepki vereceğimizi belirler (Coşkun 2006).

2.1.4.2. Çevresel stres kaynakları

Çalışan kişinin çalışma ortamı kişinin fizyolojisini ve psikolojisini yakından etkilemektedir. Çalışma ortamındaki gürültü, aydınlanma, ısınma ve havalandırma sistemleri, işyerindeki fiziksel çevre şartlarına girmektedir, her olumsuzluk kişide iş stresine neden olmaktadır (Aydın 1993).

2.1.4.3. Örgütsel stres kaynakları

Örgüt, önceden belirlenmiş bir amaca ulaşabilmek için, bilinçli bir şekilde kurulmuş ve işleyişi bir düzen içerisinde devam eden toplumsal birimdir. (Genç, 2005).

İş stresi ya da mesleki stres olarak da isimlendirilen örgütsel stres, örgütle veyahut işle alakalı herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak da tanımlanabilir (Aydın 1993).

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, iş görenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirmektedirler. Özellikle üzerinde durulan stres kaynakları ise, iş yükü, değişim, sorumluluk, katılım zaman darlığı, kaynakların dağılımı rol belirsizliği, örgütsel yapı, güvensizlik ve işin monotonluğudur (Aydın, 1993).

Çalışma hayatıyla ilgili stres kaynakları örgütsel değişimin hızı nedeniyle çalışanları ama özellikle de yöneticiler için sürekli sorun teşkil etmektedir (Aydın 1993).

Tüm bu faktörler bireylerde farklı stres kaynakları yaratmakta ve bireyleri hem psikolojik hem de fizyolojik rahatsızlık olarak etkilemektedir (Aydın 1993).

2.1.4.4. Görev yapısına ilişkin stres kaynakları

Görev yapısı örgütün temelidir. Görev yapısını çalıştıracak olan iş görendir. İş görenlerin görev yapısı ile ilgili algı, yetenek ve tutumları onun örgütsel davranışının

etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar. İş görenin örgütte gerekçesi belli bir görevi yerine getirmektir. Görev ile alakalı problemler işi yapanların şiddetli ve daimî bir strese maruz kalmalarına sebep olabilmektedir (Aydın, 2008).

Aşırı iş yükü: Belirlenmiş bir süre içerisinde işi tamamlama zorunluluğu, çalışanın işinin özelliklerine göre yetersiz kalması veya işin standardının yüksek olması anlamındadır. Yetersiz iş yükünün de aynı şekilde strese sebep olduğu bilinmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

İşin sıkıcı olması: Sanayide giderek gelişen otomasyon, insanı makineye bağımlı hale getirmekte ve insanı yaratıcılığını yitirmeye zorlamaktadır. Bu durum çalışanlarda can sıkıntısı ve stres yaratmaktadır (Aydın, 2008, s.44).

Ücret yetersizliği: Strese sebep olan durumlara bakıldığında gelir düzeyinin düşük olması önemli bir yere sahiptir. Kişilerin gelir düzeylerinin yetersiz olması, satın alma gücünün zayıf olmasına neden olmaktadır. Temel fizyolojik ihtiyaçlarını makul ölçüde karşılamaya yetecek kadar geliri olmayan kişiler belirgin bir gerilim ve tedirginlik içerisinde olurlar bu da strese zemin hazırlar (Eroğlu, 1998). Yeterli bir kazanca sahip olamayan çalışanlar ailesini gerektiği gibi besleyemeyecek, giydiremeyecek ve yeterli konfora sahip bir evde oturmasını sağlayamayacaktır. Bunun sonucunda fazla mesaiye kalması gerekecek bu da aile ve sosyal hayatına büyük zarar verecektir (Batlaş ve Batlaş, 2008).

Yükselme olanağı: Yükselme konusu iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Bir yandan yükselemeyen kişinin haksızlığa uğradığı duygusu sonucu yükselmenin sebep olacağı maddi ve manevi kazanımlardan neden olduğu geride kalmışlık düşüncesi ile strese maruz kalırken, diğer yandan görevinde yükselme başarısı gösteren birey yeni görevinin gerektirdiği uyum çabası nedeniyle stres yaşamaktadır (Aydın, 2008).

Çalışma saatlerinin uzun olması: Çalışma saatlerinin uzun süreli olması, işi yapanların hem fiziksel ve psikolojik yönden yorgun düşmesine hem de hayatın farklı alanlarına ayırabilecek zaman kullanımında olumsuz yönde etki ettiği için bireylerde stres meydana getirir. Özellikle düzensiz iş saatleri, fazla mesai ve vardiya sistemi iş görenleri stresle iç içe olmalarına sebep olur (Aydın, 2008).

Çalışma koşulları: Kişilerin en mühim stres sebeplerinden birisi de çalışma şartları ve işin zorluğudur. Çalışma şartları ve iş mekanının sebep olabileceği kaza ve hastalık tehlikeleri, mikroplu, aşırı nemli veya zehirleyici ya da boğucu gazlar ile dumanların varlığı veya oluşma tehlikesi bireyin sürekli harekete geçebilecek alarm ve korku içinde yaşamasına sebep olabileceği gibi, işyeri organizasyonunun bozukluğu, iş bölümü ve iş akışı düzensizliklerinin doğurduğu sorunlar da iş gören ve onun yöneticisi üzerinde önemli ve normal boyutları aşan stres ve gerilimlere neden olabilir (Eren, 2001).

Isı: İş mekanının bol bol havalanması ve sıcaklığının normal olması önemlidir. Normal düzeyden uzak sıcaklıklar, sinir hali, yeteri kadar verimli olamama, hızlı yorulma, kaza, baş ağrısı ve tatminsizliğe sebep olur (Akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Kalabalık: İş mekanının kalabalık oluşu, iş yapanlar iki farklı açıdan etkileyebilir. Birincisi, önceden olumsuz etkileri üzerinde durulan gürültünün fazla olmasıdır. Kişi çokluğunun ortamdaki gürültüyü arttırması iş yapanları olumsuz yönde etkiler. İkinci olarak, kalabalık bir iş yerinde çalışmak, gizliliği ve kişiye özgülüğü ortadan kaldırdığı için kişilerde strese neden olur (Aydın, 2008).

Aydınlatma: Çalışma yerinin yeterince ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar ışık şiddetinin arttırılmasına paralel olarak üretimin %8-27 oranında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Kötü ışıklandırma sıkıntılı bir çalışma ortamı yaratır, göz sinirleri yıpranır, zayıflar, geçici veya daimî körlüklere yol açar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Gürültü: Belli bir ahenk ve ritmi olmayıp, insan organizmasını çok veya az rahatsız ederek hoşnutsuzluk yaratan birçok sesin hepsine birden verilen addır (Eroğlu,1998). Turna (2014)'te gürültünün stres kaynağı olduğunu belirtmiştir.

2.1.4.5. Yetki yapısına ilişkin stres kaynakları

Karar verme: Karar verme yetkisi olan iş görenler, karar verme durumunda hem kişisel başarı hem de örgütsel verimlilik açısından en uygun seçeneği kararlaştırmak zorundadır. Bu seçim süreci ise başlı başına stres kaynağıdır (Aydın, 2008).

Karara katılma: Çalışanların bilgi düzeyleri, görgüleri ve istekleri örgütsel karar süreçlerinde ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Karara katılma ise çalışanların stresini azaltmaktadır (Balcı, 2000).

Yetkilerin yetersiz oluşu: Örgütlerde alt kademelerdeki iş görenlere, yasal aktarımların izin vermemesi ve yöneticinin yetki aktarımında isteksiz davranması nedenleriyle yeterince yetki aktarılmamışsa bu durum strese yol açabilir (Aydın, 2008).

Sorumlulukların verdiği endişe: Aşırı sorumluluk en önemli stres kaynaklarından biridir. Bu durum ya kişinin sorumluluklarının çok yüksek olmasından ya da çalışan kişinin sorumluluğunu olduğundan daha yüksek algılamasından kaynaklanır (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Değerlendirmede adaletsizlik: Değerlendirme sürecinin objektif kriterlere dayalı olarak gerçekleştirilmemesi bireylerin yaşantılarında mühim bir yeri olan işlerini kaybetme endişesine sebep olacaktır (Keser, 2013).

Yöneticilerin teşvik etmemesi: İş mekânında teşvik eksikliği, işi yapanlarda işe yaramazlık düşüncesi oluşturacağından strese sebep olmaktadır (Aydın, 2008).

2.1.4.6. Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları

Zaman baskısı: Zaman kaçınılması gereken bir stres kaynağıdır (Rowshan, 2011). Zaman baskısının söz konusu olduğu işlerde stres düzeyi yüksek çıkmaktadır (Keser, 2013).

Araç gereç yetersizliği: İş görenin işini daha düzenli ve daha kolay yapma olanağı sağlayacak araç ve gereçlerin yetersizliği bireylerde stres yaratır (Aydın, 2008).

Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması: İşini benimseyemeyenler iş görenler sürekli farklı bir işe geçiş yapmanın arayışında olurlar. Bu arayış stres kaynaklarından biridir (Aydın, 2008). Kişinin işe başlama süreci hep doğru bir sistemle ilerlemez. Birey kişiliğine uygun olmayan bir işe girmişse sıkıntı yaşayabilir. Örneğin, içe dönük kişilik özelliğine sahip bireyin müşteri ilişkilerinde çalıştırılması, ikna yeteneği güçlü olan bireyin masa arkasında görevlendirilmesi, sabır isteyen işlerde tez canlı kişilerin görevlendirilmesi bireyin kişilik özelliği ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir (Keser, 2013).

Çalışmaların karşılığını alamamak: Eğer iş görenler iş akımı dahilinde kendilerinin mevcut seviyeden daha yüksek bir seviyede olmaları gerektiğini düşünüyorlarsa bu duygu iş görenlerin, örgüt ve işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerini ve bütün yeteneklerini kullanmalarını engellemektedir (Aydın, 2008).

Cam (2004, s.9), genel olarak çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini; stres, baş ağrısı, güdülenme eksikliği, stresin eve yansması sonucunda ev ortamında huzur kalmaması, çocuklar ile yeterince ilgilenememek, ev işlerinde verimsizlik, sürekli asabiyet olarak sıralamıştır.

Çalışma yaşamında birçok nedenden kaynaklanan ve iş veriminde düşüş, işle ilgili konsantrasyonda azalma, çalışma düzenini bozan davranışlar gibi pek çok soruna neden olan bir olgu olmasının yanı sıra öğretilerdeki bazı yazarlara göre “hastalık” olarak da tanımlanan stres, sonuçları itibariyle çözülmesi gereken bir sorundur (Turna, 2014). Bu sorunun çözümü için de stresle başa çıkma yöntemlerini öğrenmek gerekmektedir.

2.1.5. Stresle başa çıkma yöntemleri

Günlük yaşamımızda birçok nedenden dolayı stres yaşarız. Bünyemiz korktuğumuz, öfkelendiğimiz, endişelendiğimiz durumlarda kimyevi maddeler salgılayarak bizleri rahatsızlık veren zorluklara karşı kendini hazırlar. Bu kimyevi maddeler vücudumuzda az ya da çok düzeyde salgılanırsa zararlı hale gelebilir. Birey tamamen stresin veyahut gerilimin olmadığı bir ortamda yaşayamaz. Bu hem imkânsızdır hem de fonksiyonlarımızı yerine getirmek için bir miktar stres duymak gerekir (Turna, 2014). Bu nedenler kimi zaman bireysel, kimi zamanda örgütsel kaynaklı olabilir. Hayatımızdan tamamen çıkarmamızın mümkün olmadığı stresle başa çıkmayı öğrenmemiz yaşam kalitemizi arttırmamız açısından önem taşımaktadır (Sarp, 2000) Ortada bir şey yokken başkalarına bağırp çağırma, gereksiz yere öfkelenme, iyi uyunan bir geceden sonra bile tükenmişlik hissi türü belirtilerin stresi tanımak ve onunla başa çıkmak için ilk adım olduğunu belirtmiştir.

Stresle baş etmeyi bireysel ve örgütsel yöntemler olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.5.1. Stresle başa çıkmada bireysel yöntemler

İnsanlar uzun yıllardır stresin olumsuz etkileriyle baş edebilmek için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. İnsanların ruh ve bedenlerini stresin olumsuz etkilerinden korumaları için stresle baş etme yöntemlerini kullanmaları gerekir. Aydın (2008, s.134)'a göre bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fizyolojik, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece, bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Sözü edilen strateji ve teknikler şunlardır:

1. Kişisel özelliklerin değiştirilmesi
2. Bedensel hareket (Spor ve egzersiz)
3. Solunum egzersizi
4. Meditasyon
5. Biyolojik Dönüt
6. Gevşeme
7. Beslenme
8. Toplumsal destek
9. Sosyal kültürel ve sportif etkinliklere katılma
10. Masaj
11. Dua ve İbadet
12. Zaman yönetimi

Stresle etkin şekilde başa çıkmada, meditasyon, orojenik eğitim, nefes alma egzersizi ve imajinasyon yöntemini içeren gevşeme teknikleri, düzenli spor, doğru ve sağlıklı beslenme, problem çözme becerileri geliştirme, etkili iletişim kurabilme, davranışsal olarak kendini kontrol etme ve zamanı etkin bir biçimde kullanma gibi yöntem ve tekniklerden de yararlanılabilmektedir (Aydın ve İmamoğlu, 2001). Meditasyon, stresle baş etmede kullanılan en önemli zihinsel yöntemlerden birisidir. Bu zihin ağırlıklı uygulama, kaba bir ifadeyle, düşmüş psikofizyolojik uyarılmaya aracılık etmektedir ve böylece, stresin beden üzerindeki zararlı etkilerini hafifletebilmekte veya yok edebilmektedir (Onbaşıoğlu, 2004).

Bunların dışındaki bireysel stratejileri incelediğimizde; bireyin işine ya da hobisine yoğunlaşması da stresi azaltma yollarından biridir. Ayrıca zor durumlarda sınırlılığı ve öfkeyi dışa vurma, işin uzun dönemde yoluna gireceğine kendini inandırma, stresle baş edebilmek için evde ya da barda bir içki içme, sigara ya da puro içme, elinden gelenin en iyisini yaptığının başkaları tarafından fark edilmesini sağlama, gün içinde işte olanları unutmaya çalışma, stres yaratan olay ya da durumlarla yüz yüze gelme, daha kötüsü olabilirdi diye düşünme, stres yaratan durumu düşünmeme, stres yaratan durumların yaşanabileceği insanlarla yüz yüze gelmekten kaçınma, zamanın yönetimini öğrenme gibi stresle başa çıkma stratejileri uygulanmaktadır (Balcı, 2000).

2.1.5.2. Stresle başa çıkmada örgütsel yöntemler

İş yaşamından kaynaklanan stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler (Aydın, 2008).

1. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak,
2. İş zenginleştirilmesini sağlamak,
3. Örgütsel rolleri belirlemek ve çatışmaları azaltmak,
4. Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık hizmeti sunmak,
5. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmaktır.

Kişiler zaman zaman karşılaştıkları stres verici durumlarla başa çıkmaya çalışırken veya stres verici bir olayın ardından karşılaştıkları yeni duruma uyum sağlamaya çalışırken, profesyonel anlamda yardıma da gereksinim duyabilirler (Türküm, 1999). Çalışanlara danışmanlık hizmeti stresle baş etmelerinde yardımcı olabilir. Çalışanlar problemleriyle ilgili sık sık birileriyle konuşmak isterler ve örgütler bu ihtiyacı; çalışanların yöneticileriyle konuşabilmesini, örgüt içi veya düşük ücretle örgüt dışı danışmanlardan profesyonel yardım almalarını sağlayarak karşılayabilirler. Kişisel yaşamlarında planlama ve organizasyon eksikliği yaşayan çalışanlara zaman yönetimi programı sunularak kendi önceliklerini sıralamaları için onlara yardımcı olunabilir. Yine başka bir yaklaşım, örgüt desteği ile fiziksel aktivite programıdır. Bazı büyük şirketler istihdam ettikleri uzmanlar yardımıyla çalışanlarına egzersiz tavsiyeleri,

rahatlama teknikleri ve streslerini azaltacak fiziksel aktiviteler göstermektedirler (Robbins, 1992)

Öğretmenlerin okul ortamlarında stresle başa çıkmaları için Kayriacou (2007) bazı tavsiyelerde bulunmuştur. Bu tavsiyeler:

1. Sorunları tanımlamak ve en kısa sürede sorunlar ile uğraşmak
2. Taleplerle baş edebilecek beceri ve prosedürler geliştirmek. Özellikle örgütsel ve zaman yönetimi becerileri.
3. Bazı stres kaynaklarının kimden kaynaklandığını görerek, olası öğrenci veya iş arkadaşlarıyla çatışmaları önlemek
4. Bireyin kendi performansıyla ilgili başkalarının gerçekçi beklentiler oluşturmasını sağlamak
5. Kaygı ve endişeleri başkalarıyla paylaşmak.
6. Bir öğretmen olarak iş ve okul dışında yaşam arasında bir denge sağlamak (okul dışında sağlıklı ve keyifli bir yaşam bireyin özsaygısını ve okuldaki problemlerle uğraşma azmini arttıracaktır).

2.1.6. Stresin performansa etkisi

İş ortamında stres her zaman olumsuz değildir. Stresin olmadığı bir iş ortamı monotonluk demektir. İşlerin monotonluğa dönüşmesi ve yoğun sıkıntı çalışanlarda gerginlik yaratabilir. Bu nedenle, ılımlı bir düzeyde stres yaşamak monoton ve tekdüze bir çalışma yaşamını engelleyerek çalışan üzerinde pozitif etkiler yaratır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Örgütte stres öyle yönetilmelidir ki bundan hem çalışanlar hem de örgüt yarar görsün (Balcı, 2000). Belirli düzeyde stresin örgüt üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu da belirtilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Asıl önemli olan stresin güdüleyici olan türünü (eustress) yakalamak, ancak zararlı ve tahrip edici olan ve genellikle stres terimi ile özdeşleştirilen zararlı (distress) olanından korunma yollarını öğrenerek işteki doyum ve verimin artırılmasıdır (Aydın, 2008).

Çalışanların psikolojik yapıları, yaptıkları işe veya hizmete doğrudan yansıdığı için, çalışanların stresli olması, örgütün stresli olması anlamına gelmektedir. Stresin neden olduğu her türlü rahatsızlık, psikolojik ve ruhsal sorunlar doğrudan bireyin performansına etki etmekte, çalışma ilişkilerine ve iş başarısına yansımaktadır

(Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). İlimli düzeyde bir stres, performansı iyileştirmekte, aşırı düzeyde stres ise performansı düşürmektedir (Keser, 2013, s.18).

Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürmemek gerekecektir (Eren, 2001).

2.2. Hentbol' un Dünya ve Türkiye' de Gelişimi

Bu bölümde hentbol branşının Dünya' da ve Türkiye' de gelişimine yer verilmiştir.

2.2.1. Hentbolun tarihi gelişimi

Hentbolun tarihinin oldukça eski çağlara dayandığı söylenebilir. Helenistik Dönem gezginlerinden Homeros, hentbol ile çok yakınlık gösteren bir oyunun oynandığını aktarmaktadır. Milattan önce 600'lü yıllarda ilk formuna rastlanılan hentbolda, insanların düz bir yüzeye topu attıktan sonra aynı topu ele geçirme 6 çabaları ve bu süreç içindeki mücadeleleri anlatır. Bizanslıların "harpaston" olarak isimlendirdikleri oyunun günümüzdeki hentbola temel teşkil etmektedir. Alman ozan Walter ise orta çağda "top yakalama" adında bir oyun olduğundan ve bu oyunun hentbola oldukça benzer olduğundan bahseder. Ancak günümüz şeklindeki hentbol 19. yüzyılda Danimarka' da görülmektedir (<http://hakkierduran.blogcu.com/>).

1917 – 1920 yılları arasında hentbol eğitsel amaçlı bir faaliyet olmaktan ziyade, başlı başına bir oyun olarak kabul görmüş ve zamanın kuralları doğrultusunda oynanmaya başlamıştır. Danimarka' da görülen “Haandboll” oyunu hentbolun kökenini oluşturmaktadır. 1924 – 1925 yılları arasında hentbol uluslararası bir nitelik kazanmıştır. 1926 yılı Ağustos'unda Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonunun Hollanda' da gerçekleştirilen 8. Kongresinde hentbolu yaymak amacıyla çeşitli

devletlerin temsilcilerinin içinde bulunacağı bir komisyon kurulması kararlaştırılmıştır. Söz konusu komisyon kurulduktan sonra hentbol, Amatör Atletizm Federasyonu bünyesinde 1928 yılına kadar idame ettirilmiştir. 1926 yılı Kasım'ında bu komisyon Almanya'da hentbol oyun kurallarını düzenlemiş ve uluslararası arenada da söz konusu kurallar geçerlilik kazanmıştır. 4 Ağustos 1928' de Amsterdam'da gerçekleştirilen Uluslararası Amatör Hentbol Federasyonu Kongresi'ni takiben, başlı başına farklı bir federasyon tarafından yürütülmüştür. İlk başlarda yalnızca açık alanlarda oynanan hentbol 1934'te Danimarka'da yapılan bir müsabaka ile salonda oynanmaya başlamıştır (Sevim 1992).

İlk kez olimpiyat spor dalı olarak 1936 Berlin Olimpiyatlarında on birer kişilik kadrolarla ve futbol sahasında oynanmıştır. İkinci dünya savaşından itibaren hentbol, Batı Avrupa'da en popüler spor dallarından biri olmuştur. 1946 yılına gelindiğinde Uluslararası Hentbol Federasyonu (IHF) kurulmuştur. Şu anki haliyle 7 kişiyle ve salonlarda oynanan şeklini, 1960'larda almış ve ilk olarak, yedişer kişiyle 1972 Münih Olimpiyatları'nda salonlarda oynanmıştır. Hentbol erkekler dünya şampiyonası ilk olarak 1938'de, bayanlar dünya şampiyonasıysa, 1949 yılında oynanmıştır (<http://hakkiurduran.blogcu.com/>).

2.2.2. Hentbolun Türkiye tarihi

Hentbol Türkiye'de ilk olarak 1927-1938 yılları arasında açık saha hentbolu olarak başlamıştır. Öncülüğünü ülkemizdeki askeri okullar başta olmak üzere Almanya'da eğitim gören ve beden eğitimi öğretmeni olan Zeki Gökışık, Hüsamettin Güreli ve Nafi Tağman üstlenmiştir. Bu okulların yanında Gazi Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi Bölümünde de tespit edilen birtakım kurallarla, futbol sahalarında "el topu" olarak hentbolun devam ettirilmesine çalışılmıştır. Türkiye'de ilk olarak 1934 yılında resmi anlamda saha el topu oyun kuralları Türkiye İdman Cemiyeti ittifakınca hazırlanmış ve yayımlanmıştır (THF 2018a).

“Türkiye’de resmi ilk açık alan maçı 1938 yılında oynanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte Türkiye’de hentbol, basketbol ve voleybolla birlikte 1942 yılında "Spor Oyunları Federasyonu" çatısı altında teşkilatlanmasıyla bir ivme kazanmıştır. Türkiye’de salon hentboluyla alakalı ilk ciddi adımlar 1974-1975 yıllarında atılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığınca yurt dışına gönderilen beden eğitimi öğretmenleri, öğrenim gördükleri Federal Almanya'dan dönmüş ve görev yaptıkları Beden Eğitimi Bölümlerinde salon hentbolunun temellerini oluşturacak kıymetli çalışmalarda bulunmuşlardır (THF 2018a).

Gazi Eğitim Enstitüsü ve Ankara 19 Mayıs Gençlik ve Spor Akademisi öğretim üyesi olan Yaşar Sevim 1975 yılında, ilk kez salon hentbolu kurallarını derleyerek kitap haline getirmiştir. Söz konusu üniversitemizde yapılan kıymetli çalışmalar salon hentbolunun ülkemizde yaygınlaşmasına önemli katkılar sunmuştur. Dönemin Gençlik ve Spor Bakanı Ali Şevki Erek ve Beden Terbiyesi Genel Müdürü merhum Talat Akgül'ün gayretleriyle hentbol sporunun Türkiye'de yaygınlaşması ve bir federasyon çatısı altında hentbolla ilgili işlerin yürütülmesi amacıyla, 4 Şubat 1976 yılında Türkiye Hentbol Federasyonu 22. Federasyon olarak kurulmuştur. Federasyon başkanlığına da Yaşar Sevim getirilmiştir (THF 2018a).

2.3. Hakemlik, Tanımı ve Hakemin Özellikleri

Bu bölümde hakemliğin tanımı ve hakemin görevleri hakkında yapılan literatür taramasına yer verilmiştir.

2.3.1. Hakemliğin Tanımı

Hakem kelimesinin İngilizce karşılığı “referee”dir. Bu dilde bu kelime de “başvurmaktan” doğar. Yani hakem tereddüde düşüldüğünde başvurulacak kişidir.

Hakem, oyuncular ile beraber müsabaka alanında bulunması gereken kişidir. Hakem, müsabaka alanında oyuncular ile kader arkadaşlığı yapar. Eğer hakem olmazsa spor ve sporcu olmaz haliyle müsabaka da olmaz (Biçer, 2007).

Ortak noktayı bulamayan iki takım arasında doğruya yönelterek aracılık yapan kişi hakemdir. Oyun kurallarını uygulamada yetkili sıfatıyla görevlendirilen kişidir (İnal, 2004). Müsabakaları doğru bir şekilde yöneten, koşullarda bitiş sırasını gözlemleyen, müsabakalarda alınan sayılan tespit ederek, kurallara uymayanları cezalandırmakla görevlendirilen kişidir. Hakem; düzgün yaşantısı, dürüst kişiliği ile insan psikolojisinden ve toplum sosyolojisinden anlayan, insanın bireysel ve toplumsal

davranışlarını yorumlayabilen, saha içindeki ve dışındaki hareketleriyle örnek olması gereken kişidir (Orta, 2002).

Genel anlamıyla, kelime karşılığı, bir anlaşmazlığı çözümlmek için ilgili taraflarca seçilmiş kimsedir. Sportif anlamda ise, müsabakalarda ve maçlarda alınan sayıları tespit etmek kurallara uymayanları cezalandırmakla görevlendirilen kişi olarak tanımı yapılmaktadır. Bir karşılaşmayı yönetmek, oyuncuların kurallara uymasını sağlamak ve gerektiğinde onların çeşitli itirazlarını değerlendirmekle yükümlü kişidir. Hakemlik ne bilim dalı ne yargıçlık ne de bir polislik işidir. Hakemlik liderlik gerektirir (Ünsal, 2005).

Hakemliği, bireyin hareketlerini oyun sınırları dahilinde tarafsız olarak idare edebilme sanatı olarak tanımlayabiliriz (Şahin ve Şahin, 2003). 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).

2.3.2. Hakemliğin zihinsel ve fiziksel boyutları

Hakemlikte psikolojik beceriler ve fizyolojik performans arasında çok güçlü bir ilişki mevcuttur. Bundan dolayı, bir hakemin başarısı veya başarısızlığı onun fiziksel (kondisyon, görsel beceriler, teknik ve mekanik bilgi, vb.) ve zihinsel (güven, konsantrasyon, duygusal kontrol vb.) yeteneklerine bağlıdır.

Hakemlerin müsabaka yönetirken fiziksel becerilerden çok zihinsel beceriler ihtiyaç duyduğu gözlemlenmektedir. Hoşlanılmayan bir düdük çalmak, oyunun kontrolünü elinden kaçırmamak, sahada sakin kalmak için %50-70 oranında zihinsel becerilere ihtiyaç duyulmaktadır. Fiziksel becerilerde olduğunu gibi zihinsel becerilerde sonradan geliştirilebilir. Konsantrasyonu bozan uyarıcıları elimine etme gibi önemli özelliklere sahip bir hakem, gergin ortamlarda da soğukkanlılığını koruyup, oyunun tüm kontrolünü elinde tutma becerisine sahip olabilmektedir. Konsantrasyonları, baskı altında rahat olmaları, güvenlerini devam ettirmeleri ve takım arkadaşları ile birlikte çalışmaları, sistematik ve sürekli tekrar edilerek uygulamaya geçirilmiş becerilerdir. Üstün ve başarılı hakemlik için, mevcut fiziksel ve zihinsel becerilerin ikili kombinasyonu gerekmektedir (Weinberg,2008, Bakıntaş, 2008).

2.3.3. İyi bir hakemin özellikleri

Hakemlik mesleği teknik bilgiler ile yapılsa da başarılı bir hakem olmanın bir sanat olduğu söylenilebilir. Sanatı uygularken, düzgün yaşantısı, dürüst kişiliği ile insan psikolojisinden ve toplum sosyolojisinden anlayan, insanın bireysel ve toplumsal davranışlarını yorumlayabilen, saha içindeki ve dışındaki hareketleriyle örnek olması gereken kişilik özelliklerine sahip olmak gerekmektedir. Hakemlerin kişilik özellikleri ve karakterleri de değişik hakemlik tiplerinin oluşmasına kaynak olmaktadır. Ayrıca hakemin müsabaka alanında sergilediği sanatsal becerinin büyük bir bölümü onun kişisel özelliklerine bağlıdır (Weinberg ve Richardson, 2008, Orta, 2002, Bakıntaş, 2008). Kişilik özellikleri;

- Uyum
- Tutarlılık
- Denge
- Kararlılık
- Güven
- Değerlendirip karar verme (Yargılama)
- Dürüstlük
- Motivasyon/Haz

2.3.3.1. Tutarlılık

Sporcular ve antrenörler hakemlerin tutarlı davranmasını isterler. Hakemlerin kararları birbirine benzeyen veya aynı pozisyonlarda farklılık göstermemeli ve hakemler kuralları iki tarafa da eşit olarak uygulamalıdır. Tutarsızlık; sporcular ve antrenörler tarafından hoş karşılanmayan ve çok sık eleştirilen bir durumdur. Synder ve Purdy (1987) tarafından yapılan araştırmada hakemlik mesleğindeki tutarlılığın, kurallar kitabını hâkim olmaktan daha mühim olduğuna inanıldığı bulunmuştur (Locke ve Latham, 1985).

2.3.3.1.1. Tutarsızlığın sorunları

Tutarlılığın eksikliğinde karşılaşılan sorunlar;

- Oyuncular her zaman hangi pozisyona müdahale olup olmadığını konusunda varsayımda bulunmak mecburiyetinde kalabilmektedir.
- Antrenörler düş kırıklığına uğradıklarını ve hakemlerin beklenen seviyede olduğuna inanmadıklarını gösteren bir hal alabilmektedir.
- Hakemler “düzeltici” kararlar vermeyi denediklerinde, daha önceden yapılan yanlışlardan ötürü takım ve sporcuların düşünülmemektedir (Hatayı hata ile telafi etme).

Bir hakemin karar alma sürecinde tereddütler yaşadığı an oyuncular ne olacağını bilmekte güçlük çekerler. Hakem bir pozisyonda çalmadığı faulü daha sonra aynı durumda diğer pozisyona çalılıyorsa, oyuncular ve antrenörler bu duruma anlam verememektedirler. Bu durumdan dolayı genellikle kaygı, hayal kırıklığı, öfke ve en son olarak da bazı olumsuz fiziksel davranışları meydana getirir (Weinberg and Richardson, 2008, Snyder and Purdy, 1987).

Tutarlılıkla alakalı en önemli sorunlardan biri, hakemin yaptığı hatayı düzeltme düşüncesi içerisinde olmasıdır. İlk bakışta dürüst bir davranış olarak gözükebilir. Ancak bu tarz düşünceleri denemek ve bilerek hatalı düdüklemler ile oyunu birleştirmeye çalışmak daha da kötü sorunlara sebebiyet verebilmektedir (Weinberg and Richardson, 2008, Snyder and Purdy, 1987).

2.3.3.1.2. Tutarlılığın başarısı

Hakem; kararlı, tutarlı, düzeyli davranışlar sergileyerek iyi yönetici izlenimi vermeli ve kendisini, oyunculara, takım görevlilerine ve seyircilere kabul ettirmelidir. Bir müsabakada aynı şekilde meydana gelen iki durumun uygulaması, ilgili komite tarafından standart hale getirildiği için hakemin pozisyona yorum yapma şansını ortadan kaldırmaktadır. Tutarlılığın ana kaynağı doğru yorumlama ve yargılamadır. Bir müsabakadaki kuralları standart bir şekilde yorumlama ve uygulama olan oyun içi tutarlılık, etkili hakemlik için çok kritik bir davranıştır. Ancak hakemlerin müsabakalar arasındaki tutarlılıkları müsabaka süresi boyunca gösterdikleri tutarlılık kadar

önemlidir. Bu önem, iyi bir hakemin kuralları her zaman doğru ve standart bir şekilde uyguladığını göstermektedir (Weinberg and Richardson, 2008, Snyder and Purdy, 1987).

2.3.3.2. Uyum

Uyum, başkaları ile etkili bir şekilde ilişki kurma özelliğidir. Başkaları ile olan iyi bir uyum, arzu edilen insan tutumudur ve hakemlik iş bölümünde de bulunması gerekmektedir. Hakemler, oyuncular ve antrenörler ile iyi bir uyum kurmaya çalışmalıdırlar. Uyum özelliğinin oluşabilmesi için güven, saygı ve samimiyet üzerine kurulan iletişim gerekmektedir (Biçer, 2006, Dökmen, 2008).

İletişim, belli bir yakınlık içinde yüz yüze olmak, iletişime katılanlar arasında tek yönlü değil, karşılıklı mesaj alışverişi şeklinde olmak ve söz konusu mesajlar sözlü ve sözsüz nitelikte olması iletişimin gerçekleşmesinde etkili olmaktadır. Eğer oyuncular ve antrenörler ile etkili bir iletişim kurulabilirse hakemler ile iş birliği yapabilecekler ve kararları eleştirmeyi azaltabileceklerdir (Biçer, 2006, Dökmen, 2008).

Hakemler ayrıca oyunculara ve antrenörlere nezaket ve saygı göstererek de etkili uyumu geliştirebilirler. Bu durumda hakemler de oyunculardan ve antrenörlerden aynı nezaket ve saygıyı bekleme hakkına sahip olabilirler. Bundan dolayı müsabaka sırasında hakemler arkadaşça davranabilmeli, tarafsızlığını korumak ve şüphe yaratmamak için yarışmacılara olan mesafelerini korumalı ve bu durumu sürdürebilmelidir. Yaklaşılabilir ve içten olmak için şikâyet ve sorular dinlenmeli ama katılımcıların sürekli sorular sorarak oyunun gidişatını etkilemesine izin verilmemelidir. Uzun tartışmaların engellenmesi için mümkün olan en kısa zamanda oyuna başlanılmalıdır (Biçer, 2006, Dökmen, 2008).

2.3.3.3. Kararlılık

Hakemlerde olması gereken bir diğer özellikte, hızlı düşünebilme, karar verebilme ve bunu uygulamaya geçirebilmedir. Bir hakemin karar vermesi hareketin olduğu anda veya mümkün olan en kısa sürede olmalıdır. Gördüğümüz pozisyonu anlamak ve kavramak için bir an duraksama olabilir. Fakat fazla duraksama olması

sonucunda sporcu ve antrenörlerde hakemin aldığı kararda emin olmadığı hissi oluşabilmektedir. Kararlı düdüklere itiraz olmayacağından hızlı ve kararlı hükümler vererek tartışmaları önlemek mümkün olabilmektedir (Weinberg and Richardson, 2008, Kolayış, 2009).

2.3.3.4. Denge

Müsabakalar genellikle heyecan verir. Müsabaka içerisinde aksiyon çok hızlı değişebilmekte ve gerçekleşebilmektedir. Bir hakem her zaman sakin ve dengede kalmalıdır. Hakem olarak başkalarının duygularını kontrol edilemeyebilir, fakat her ne durumda olursa olsun hakemleri duygusal kontrol içerisinde olmaları beklenmektedir. Hakemlerin sakin ve rahat oldukları zaman performanslarının daha iyi olduğu görülmektedir. Rahat ve sakin kalabilme yeteneği hakemler içinde son derece önemlidir. Önemli olmasının sebeplerinden bir tanesi hakemler, antrenörler, oyuncular ve seyirciler tarafından daha fazla baskı altına alınmalarıdır. Hakem ne kadar başarılı performans göstermiş olsa bile, antrenörlerin, oyuncuların ve seyircilerin hepsinin mutlu edemez. Oysaki futbol üçgeninin altın köşesini oluşturan hakem, futbolun olmazsa olmazları arasında yer almaktadır (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2007).

Hakemi herkes sevmek zorunda değil ama saygı göstermek ve onun varlığını kabul etmek zorundadır. Hakemlerin herkesi memnun etmeye çalışması boş ve zarar verici olabilmektedir. Hakemlerin kendilerini, bütün doğru düdüklere çalmak adına baskı altına almaları, sadece özeleştirme ve tükenmişlik seviyelerini yükseltmektedir. Hakemler kendilerini baskı altına almak yerine kendilerini rahatlatıcı düşüncelere sahip olmalıdır. (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2007).

Hakemler görev süreleri boyunca heyecan miktarlarını normal düzeyde tutmalıdırlar. Heyecan miktarı normal düzeyde olduğu zaman hakemlerin duyguları ve hareketlerini kontrol altında tutabilmeleri de önemlidir. Hakemlerin görev süreleri boyunca oyuncuların, antrenörlerin, yöneticilerin ve seyircilerin hakemin etkililiğini zedelemelerine izin vermemelidir (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2007).”

2.3.3.5. Dürüstlük

Dürüstlük, hakemlerin maç anında, oyuncuların, antrenörlerin veyahut izleyicilerin, tepkileri, maçın bitiş süresi, skor, bir önceki düdük ya da etkili olabilecek kaynaklar ne olursa olsun, doğru davranış ve önyargısız düdükler çalmasıdır. Hakemlerden açıkça beklenen şey, tarafsız, bir yargıç olarak davranabilmesidir, kararlarını verirken doğru, tutarlı, objektif ve en yüksek dürüstlükte olmalıdır (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2007).

Müsabaka içi veya müsabaka dışı her iki halde de hakemlerin dürüstlüğünü koruması son derece önemlidir. Bundan dolayı hakemlik yaparken sorumlulukların bilincinde olunması gerekmektedir. Her kurum işini en iyi yapmaya çalışmak için çaba göstermelidir. Çaba göstermesi gereken taraflardan biride hakemlerdir. Ayrıca tarafların birbirleri ile kuracağı diyalog önem arz etmektedir. Hakemlerle bazen bir araya gelmek, konuşmak, tartışmak ve bazı duyguları paylaşmak, sporcu ve hakemlerin birbirlerini anlamaları, ortak bir paydanın tarafları olarak önem taşımaktadır. (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2007, Kolayış, 2009).

2.3.3.6. Değerlendirip kara vermek

İyi karar vermenin tek yolu branşlara özgü kurallara ve yönetmeliklere hâkim olmaktır. Kural ve yönetmeliklere sahip olmak kuralların doğru bir şekilde uygulanmasını sağlar. Kural bilgisine sahip olma ile tecrübe birleştiğinde hakemlerin genel geçer kararlar vermesini sağlar ve zamanlar bu hakemler yetkili ve yetkin birer hakem olurlar. Hakemler karar verme yeteneklerini geliştirmek için sürekli hakemlik tekrarları yapmalıdırlar.

İyi hakemler, yaptıkları işe dikkatlerini verebilen ve bunu yapılan işin sonuna kadar sürdürebilme yeteneğine sahip olan kişilerdir. Bu yetenekte görülecek herhangi bir hata kötü bir kararın ortaya çıkmasına sebep olabilir, bundan dolayı müsabakayı hangi tarafın üstünlükle tamamlamayı ya da mağlup olacağını belirlemede etkin rol oynamaktadır. Spor müsabakalarının birçoğunda, sonlara doğru, tamamen ile müsabakaya adapte bir şekilde devam edebilmek basit bir görev değildir (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer,2006).

2.3.3.7. Güven

Güven, arzu edilen davranışları yapabilme inancı ve yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Güven becerisine sahip olan hakemler oynanan müsabakanın üstesinden gelebilmektedir. Özgüveni yüksek olan hakemler bütün zorlu kararlarda kendilerini kontrol edebilmektedirler ve işlerinin iyi bir iş olduğunun bilincindedirler. Kendine güvenen hakemler müsabakaları kendi kontrollerinden daha fazla düşünmemektedirler, aksine en iyi performanslarını gösterebilmeleri maksadıyla özgüven sergilerler (Biçer,2006, Eygü,2009).

2.3.3.8. Motivasyon/Haz

Üst seviye hakemler yaptıkları işten oldukça zevk almaktadırlar. Bu zevk, enerjiyi hissedebilme ve olumlu zihinsel düşünce ile güçlü bir bağ ile bağlıdır. İyi bir hakemlik çok çalışma, kendine adanma ve uygulama gerektirmektedir. Tüm bu durumlar zevkle doğrudan ilişkili olan yüksek seviyede motivasyondan kaynaklanır. Motivasyon yoğun bir istek duymak ve harekete geçmek, arzu edilen duruma ulaşmak için sorumluluk almak, sahip olunan kaynakları doğru ve amaca yönelik kullanabilmektir (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

Motivasyon, yaşanılan şartlara bağımlı olarak sporsal faaliyete sebep olan ve bu faaliyeti devam ettiren süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Motivasyon sürecinde hem zihinsel hem de duygusal faktörler etkilidir. Hakemler topluluğu arasında en çok konuşulan konu, hakemliği devam ettiremeyen hakemlerin artık hakemlikten zevk/haz almıyor olmasıdır. (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

2.3.4. Psikolojik becerilerin geliştirilmesi

Doğru zihinsel durum elde edildiği zaman hakemlerin her zaman en üst potansiyele daha da yaklaşabilmektedir. Buradaki önemli konu hakemlerin psikolojik becerilerini en uygun bir şekilde geliştirebilmeleridir. En iyisi, psikolojik becerilere hakemlerin nasıl sahip olacağını öğrenmeleridir. Hakemlerin potansiyellerinin farkına nasıl varacaklarını bilmeleri gerekmektedir (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

Hakemlerin, antrenör, oyuncu ve seyircilerle uyumlu olmaya özen gösterme, iletişim becerilerini geliştirmeyi gerektirmektedir. Hakemlerin kendilerini etkili bir biçimde ifade edebilme, iyi bir dinleyici olma ve iş birliğinin yararları, iyi bir iletişimin tüm parçalarıdır (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

Kararlılık, iyi bir yoğunlaşma becerisi ve uygun dikkat odaklanması gerektirir. Hakemler müsabakadaki olayın üzerine odaklanmak zorundadır ve ne yapacağını bilmelidir. Dikkat tetikleyicilerini kullanmak, göz kontrolü uygulaması yapmak ve ona odaklı kalma çalışmaları, bir müsabakanın başından sonuna kadar uygun şekilde dikkat odaklı olmayı sürdürmeye yardımcı olan bazı yollardır (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

İyi hakemlerde olması gereken psikolojik yetenek özellikleri, çalışarak uygulama edilebilir ve öğrenilebilir. Hakemler için önemli olan nokta ise çok önemli olan zihinsel becerileri öğrenmeye yardımcı olacak öğrenim tekniklerinin mevcut olmasıdır (Biçer, 2006, Eygü, 2009).

Öğrenme teknikleri;

- İletişim
- Güven
- Motivasyon
- Gevşeme- rahatlama (relaxation)
- Konsantrasyon
- İmgeleme (zihinsel hayal etme)

2.3.4.1. İletişim

İletişim, insanlığın ortaya çıkmasından günümüze kadar, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup olarak denge ve uyum içinde anlaşmalarını sağlayan bir etkileşimler bütünüdür. Üst düzey hakemler etkili iletişim kurarlar ve iyi iletişimin öğrenilebilir bir beceri olduğunu bilirler. İletişimin gerçekleşebilmesi için iki sistem gereklidir. Nitelikler ne olursa olsun iki sistem arasındaki bilgi alışverişi iletişim olarak tanımlanmaktadır. Günlük yaşamın her aşamasında ve her ortamında birlikte olunan iletişimle insanın, kendi dışındaki insanları etkilediği, onlardan etkilendiği ve böylece biyolojik bir varlık olmaktan çıkarak, toplumun bir üyesi durumuna geldiği ve

toplumsal bir varlık olarak kendini gerçekleştirdiği görülmektedir. İletişimin birey üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurarak, futbol üçgeninin altın köşesini oluşturan hakemlerin, sezon öncesinde yöneticiler ile oyundan önce arkadaş ve antrenörlerle, oyun sırası oyuncular, antrenörler ve seyircilerle, müsabaka sonrası diğer hakemler ve medya ile etkili bir iletişim kurmasının hakemler için ne kadar önemli olduğunu bilinmektedir (Mısırlı, 2003, Yalçın, 2003, Dökmen, 2008).

Mesaj, çok özel bir iletişim isteğidir. Bunun anlamı güven, kontrol, sakinlik, pozitif kuvvet/gerginlik ve dürüstlüktür. Hakemlerin duruşu, jestleri, hareketleri ve sesinin tonu, hepsi birlikte doğru veya yanlış mesajı iletmektedir. Hakem olarak, genellikle hakemlerin sözsüz mesajları sözlü mesajlarına göre daha sık ve güçlü olabilmektedir (Mısırlı, 2003, Yalçın, 2003, Dökmen, 2008).

Üst düzey bir hakem çevresine karşı açık ve tutarlı bir biçimde doğru mesajı gönderebilmektedir. Bu sebepten ötürü, hakemlerin dürüst çalışma ve performans sergilediğini gösterebilmek adına gönderdiğimiz mesajlara dikkat etmek ve gönderilen mesajın kalitesini geliştirmeleri gerekmektedir (Mısırlı, 2003, Yalçın, 2003, Dökmen, 2008).

İletişim yöntemleri

- Mesaj göndermeye karar verme
- Düşünceleri kesin mesaj haline getirme
- Mesajı gönderme
- Mesaj için uygun kanal seçme
- Mesajı alma
- Mesaja cevap verme iletişim tipi

İletişim sözlü(kelimelerle) veya sözsüz(hareketlerle) olabilir. Sözlü iletişim, konuşma şeklinde isimlendirilir. Dil, bir simgeleştirme sürecidir ve simgesel kodların kaynağını oluşturmaktadır. Belirli dönemlerde, toplumun bireysel ve toplumsal değerleri, yaşantılar dil aracılığıyla yeni nesillere aktarılmaktadır. Sözsüz iletişim, iletişimin en temel türlerinden birisidir. İnsan, birbirlerinin gözlerine bakmaları ya da kaçırmalarıyla, kıyafetleri, duruşu, oturuş biçimi, aralarındaki fiziksel mesafe gibi görsel simgelerle, birbirleri hakkında sözcüklere başvurmadan iletişim kurabilirler. İnsanlar duygusal varlıklar oldukları için, vereceği kararları genellikle duygulara göre

yönlendirmektedirler. Duyguların kelimelere dökülmediği durumlarda bir bakış, başın bir dönüşü, jest, mimik kullanılarak karşımızdaki bireylere mesaj gönderebilmektir (Korkmaz, 2003, Zıllıoğlu, 1996, Gürgen, 1997).

Hakemler mesajın nasıl gönderildiğinin önemi açısından iki tür iletişimi de bilmelidirler. İnsanlar başkaları ile iletişim kurmanın sözel (okuma, yazma, konuşma ve dinleme) bir anlamı olduğuna inanmaktadırlar. Genel olarak, günün büyük bir bölümü sözel iletişim kurularak geçirilmektedir. Fakat insanlar arasındaki iletişimin büyük çoğunluğu sözsüz iletişimdir. Sözsüz iletişimin yüzdesi hakemler için daha yüksektir (Korkmaz, 2003, Zıllıoğlu, 1996, Gürgen, 1997).

2.3.4.2. Güven

Güven, arzu edilen davranışın başarılı bir biçimde ortaya çıkacağına inanmak şeklinde tanımlanmaktadır. Güven, hayata olumlu bakmayı ve kendi gücüne inanmayı gerektirir. Bu davranış maç bitiminde olabilecek kritik bir karar, gergin bir gurubu kontrol ya da hakemin kendisini karar almaya hazırlaması olabilir (Weinberg and Richardson, 2008, Eygü, 2009, Biçer, 2006).

Başarıda güvenin tam olması gerekmektedir. Yetersiz ya da aşırı güven hakemlere zarar verebilir. Hakemlerin güven seviyesi optimal seviyeye ulaştığında performansları artmaktadır, güvende oluşacak fazla artışta ise performansta bir düşüş görülmektedir. Optimal özgüven, hedefi başarmak için bireyin kendisini tam anlamıyla inandırmak ve yeterince çalışmaktır. Hakemin bir müsabaka sonrası aldığı olumlu, tutarlı ve anlaşılabilir tepkiler kendisiyle ilgili bilgi verir. Neyi yapabildiği neyi yapamadığını bilir ve kendini tanıır. Buna karşılık çevreden çelişkili ve istikrarsız tepkiler alırsa, her yönetilen müsabaka için çevreden onay bekler hale gelir. Onaylandığı ya da başardığı zaman özgüveni artar, onaylanmadığı ya da başaramadığı zaman ise düşer. Sonuç olarak özgüven gösterilen ve elde edilen başarılarla bağlı olduğu söylenilebilir Özgüven duyan hakemler limitlerinin farkında ve gerçekçi beklentiler içerisinde bulunmaktadır (Eygü, 2009).

Motivasyon kavramının etkili bir yolu hedef belirlemeden geçmektedir. Doğru hedefler belirlendiğinde motivasyonu artırıcı ve performansı geliştirici etkileri görülmektedir. Hedef belirleme hakemlik görevinde motivasyon sağlama açısından

önemli rol oynamaktadır. Hedefler bir yön hissi sağlayarak gelecek için yardımcı olmaktadır. Motivasyon yetisinin üst seviyelerde tutulabilmesi etkin hedef belirleme, belirlenen hedef doğrultusunda kararlı bir şekilde ilerlemeyi gerektirmektedir.

Hedef belirleme

Hedef, bir aksiyonun amacı ve niyetidir. Hedef belirleme, neyin ne zaman başarılmak istenildiğinin tanımlanmasıdır. Locke hedefi; “bir görev veya işte genellikle bir zaman dilimi içerisinde özel bir beceri ve ustalık standardına ulaştırma” olarak tanımlamaktadır (Locke and Shaw and Saari and Latham, 1981, Locke and Latham, 1985).

Hedef belirlemenin faydaları

Her geçen gün daha fazla insan iş, eğitim ve spor alanında performans ve verimliliği arttırmak için yardımcı olarak hedefleri kullanmaktadırlar. Hedef belirlemenin performans üzerindeki olumlu etkisi psikolojik literatürdeki en güçlü ve tutarlı bulgulardan birisidir. Locke ve meslektaşlarının yaptığı 110 çalışmadan 99’u özel ve zor hedef belirleyen insanların performans düzeylerinin, kendine göre basit bir hedef belirleyen, hedefi olmayan veya yapabildiğinin en iyisini yapma anlayışında olan insanlara göre çok daha anlamlı düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Locke and Shaw and Saari and Latham, 1981, Locke and Latham, 1985).

2.3.4.3. Rahatlama

Stresli bir durumla başa çıkma kendine güvenden daha fazla beceriyi gerektirmektedir. Stres, hakemi istenilen performanstan alıkoyan içsel veya dışsal etmenlerdir ve hakemin bilgi inanç ve yeterlilik düzeyi ile doğru orantılıdır. Sadece kuralları, tüzükleri ve mekaniği bilmek yeterli olmamaktadır. Sakinliğin kaybolduğu durumlarda kurallar, tüzükler ve mekaniği bilmek endişe duymayı engellemeye ve sakinliği geri kazandırmaya yeterli olmamaktadır. Bu becerilerin yanında zor durumlara hazırlıklı olmak ve stresli durumlarda duyguları kontrol etmek için psikolojik becerilere ihtiyaç duyulmaktadır (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2006).

Psikolojik becerilere sahip olmak stresi daha etkili bir biçimde yönlendirmeyi sağlamaktadır. Bu psikolojik beceriler geliştirilmeden önce, kaygı nedenlerinin neler

olduğunu ve hakemin performansını nasıl etkilediğini öğrenmek gerekmektedir. Kaygının doğasını, hakemin fiziksel ve psikolojik performansı üzerine olan etkisini daha iyi anlayarak, kaygı seviyesini kontrol etmek ve yarışma düzeyi yüksek spor müsabakalarında baskı ile daha iyi başa çıkmayı öğrenmek mümkün olabilecektir (Weinberg and Richardson, 2008, Biçer, 2006).

2.3.4.4. Konsantrasyon

Konsantrasyon, bir müsabaka süresince çevrede olanlara odaklanma ve o odaklanmayı devam ettirebilme becerisidir. Bir başka tanımda hakemin yaptığı işe dikkatini verebilmesi ve bunu yapılan işin sonuna kadar sürdürebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Etkili hakemlikte konsantrasyonun önemli payı bulunmaktadır. Konsantrasyonun sürdürülmesi de doğru kararlar verilmesinde büyük önem taşımaktadır. Uzatmalara giden bir müsabaka sonucunda dikkatin korunamaması ve konsantrasyonun kaybedilmesi durumu söz konusu olabilir. Bu durumun oluşmasında bireyin gerek duyulmayan uyarıcılara odaklanması sebep olabilmektedir. Her branşın özel gereksinimlerine rağmen, tüm hakemler hareket üzerine odaklanmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Aktivitenin tam olarak ne göstereceği konusunda hassas davranarak olaya odaklanmak gerekmektedir. Müsabaka sırasında harekete odaklanmayı etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri, antrenörün tuhafıkları, ev sahibi seyirci kalabalığı, itirazcı bir oyuncu gibi etkenler oluşturmaktadır. Hakemlerin bu dış etkenleri düşünmekten, zihinlerini arındırmaları gerekmektedir. Böylece sahada meydana gelen harekete konsantrasyonlarını odaklayabilmektedirler (Satman, 2005, Biçer, 2006).

Konsantrasyonu devam ettirme Uzun bir süre konsantrasyonu sürdürebilmek için spor müsabakalarının özel doğasını ve zihnin nasıl çalıştığını birlikte anlamak gerekmektedir. Dikkat gerektiren odaklanma, öncelikle motivasyon, yoğunluk veya çevreden gelen farklı uyarıcı gibi çeşitli faktörlere ilişkilidir.

Farklı branşlarda hakemlik yapmak, farklı dikkat becerilerini gerektirmektedir.

2.3.4.4.1. Dikkat çeşitleri

Düşünme, algılama ve hayal etmeden meydana gelen psikolojik fonksiyonların bilinçli bir şekilde harekete geçirilmesini “dikkat” olarak tanımlıyoruz. Bir başka

tanımda ise dikkat, amaca yönelik bilinçli bir algı olarak belirtilmektedir. Dikkatte, genişlik ve yön olmak üzere iki farklı dikkatsel boyut bulunmaktadır. Dikkat genişliği, “genişten” “dara” doğru bir odaklanma değişim sürecinden oluşmaktadır. Bazı sporlar geniş odaklama gerektirmektedir (futbol, buz hokeyi). Geniş odaklanma gerektiren spor dalları olduğu gibi dar odaklanma gerektiren spor dalları da mevcuttur (tenis, golf). Hakemlik mesleğinde dar odaklanma gereksinimi daha çok takdir haklarını kullanan hakemlerde görülmektedir.

Dikkat yönünde değişiklik gösteren beceridir. Değişiklik, “içerden” “dışarıya” doğru değerlendirilmektedir. İç dikkat odaklanması bireyin kendi duygu ve düşüncelerinde odaklandığı dikkatleri kastetmektedir. Dışsal (harici) dikkat odaklanması ise çevrede meydana gelen olayları hedef almaktadır. Bazı sporlar genellikle özel tipte dikkat odaklanması gerektirmektedir. Hakemlere düşün görev dikkat odaklanmalarını hızlı bir şekilde değiştirebilecek beceriye sahip olması gerektiğidir. Dikkat odaklanmasını hızlı bir şekilde değiştirebilmek için dikkat genişliğini ve yönünü etkili bir şekilde kontrol etmek gerekmektedir (Weinberg and Richardson, 2008, Eygü, 2009, Biçer, 2006).

2.3.4.4.2. Konsantrasyonu geliştirme

Konsantrasyon; çevredeki uygun durumlarda dikkat odaklanması ve bu odaklanmayı sürdürebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Konsantrasyon becerilerini sistematik bir şekilde geliştirmek için dikkat kontrolü uygulaması yapılması gerekmektedir.

- Ne istenildiğini gerçekçi olarak bilmek
- İstenilen şeyin niçin istenildiğini ve hangi anlama geldiğini belirlemek
- İlgisiz durumlara aldırılmazken ilgili durumları seçip dikkati o yöne çevirebilmek
- İçinde bulunulan anı yaşamak ilkesine uymak
- Nefesi doğru kullanmak
- Eğer dikkat dağıldıysa, işe çabucak nasıl tekrar dikkat odaklamasının nasıl yapılabileceği Kuralları, mekaniği ve pozisyon almayı en uygun şekilde nasıl yapılabileceğinin öğrenilmesi (Weinberg and Richardson, 2008, Eygü, 2009, Biçer, 2006).

2.3.4.5. İmgeleme

İmgeleme, herhangi bir fiili alıştırma yapılmaksızın, yalnızca planlı ve yoğun bir şekilde hayal ederek (zihinde canlandırarak) yeni bir hareketin öğrenilmesi ya da zaten bilinen bir hareketin mükemmelleştirilmesi sürecidir (İkizler ve Karagözoğlu, 1997). İmgeleme bir olayı veya deneyimi zihinde canlandırma veya oluşturma imkânı sunar. İmgeleme, görüntüsel canlandırma, zihinsel hazırlık, zihinsel antrenman ve psiko-sibernetik (psiko-ayarlar, yönlendirme bilgisi) sağlamaktadır. Bu teknikler dışsal algı yokluğunda (önceden görme, hissetme, duyma) gereken tüm algısal deneyimi içermektedir. Yoğun düşünme süreçleri sonunda beynin gerçekte, hayal edilen düşünceleri ayıramadığını, dolayısıyla hayal edilen ve tasarlanan düşünceleri de gerçekleşmiş gibi kabul ederek karşılık verdiği saptanmıştır (Biçer, 2006). İmgelemeyle karşılaşıldığı noktalar;

- Daha önce yaşanmış deneyimler
- Henüz yaşanmamış bir olayla
- Daha önce birey için problem oluşturan durum ve hallerin aynısını yaşamak

Görme, her ne kadar üstün bir duyu olsa da imgeleme bireyin kendisini bir aktivitede canlandırması demektir. İmgeleme, bütün duyuları içermektedir. Hakemlik mesleğinde, görme duyusu, işitme duyusu ve dolumsal duyular önem göstermektedir.

Duyma duyusu, ev sahibi kalabalığın gürültüsü altında müsabakanın bitiş düdüğü gibi sesleri duymayı sağlamaktadır. Dolumsal duyu, çalınan düdük sonrasında hareketi göstermek için farklı kol pozisyonlarını hissetmek gibi vücudun hareketlerini hissetme veya sezme duyularıdır.

İmgelemeyi uygularken birçok hakemlik deneyimi ile birleşmiş duygular önem taşımaktadır. Kaygı, öfke, sevinç veya acı gibi duyguları imgeleme yoluyla bireyin zihninde canlandırması bu duygular tekrarlandığında duyguları kontrol etmeye yardımcı olmaktadır (Weinberg and Richardson, 2008, İkizler ve Karagözoğlu, 1997, Biçer, 2006).

- İmgelemeyi Kullanma
- İmgeleme hakemlik performansında fiziksel durumu arttırmaktan daha fazla beceride kullanılabilir.

- Duygusal tepkileri kontrol etmede
- Konsantrasyonu arttırmada
- Güven inşa etmede
- Destekleyici ve doğru performans



3. GEREKÇE ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada hentbol hakemlerini strese iten faktörlerin incelenmesi amaçlandığından dolayı araştırma tarama modelindedir. Bu tarama modeli, “iki ya da ikiden çok sayıda değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri” şeklinde tanımlanabilir (Karasar, 2007). Araştırma; Hentbol hakemlerinin stres faktörlerinin incelenmesi konusunda durum tespiti yapılacağından dolayı betimsel nitelik taşımaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini Türkiye Hentbol Federasyonuna bağlı olarak A, B ve C klasmanlarda görev yapan 220 hentbol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gelişigüzel seçilmiş 120 hakem oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Türkiye Hentbol Federasyonu izniyle, Sosyo-Demografik Veri Formu ve Çakmak (2011) tarafından geliştirilen “hakemlerinin bireysel, çevresel ve örgütsel stres kaynakları” Ölçeği uygulanarak toplanmıştır.

Çakmak, ölçeği geliştirirken, Rainey'nin basketbol hakemlerinde niyet, tükenmişlik ve stres kaynakları ölçeğinden, Folkesson'un tehdit ve saldırganlıkta futbol hakemlerinin deneyimi üzerine yaptığı çalışmanın ölçeğinden, Ekmekçi'nin basketbol hakemlerinde stres kaynakları üzerine yaptığı çalışmanın ölçeğinden, Eygü'nün futbol hakemlerinde hakemlik psikolojisi üzerine yaptığı çalışmanın ölçeğinden, esinlenerek ölçeği geliştirmiştir.

Ölçme aracının geçerlik, güvenirlik çalışması ve soruların yeterince açık olup olmadığının anlaşılması amacıyla hazırlanan 52 maddelik ölçeğin ön uygulaması ölçeği geliştiren Çakmak tarafından 57 futbol hakemine uygulanmıştır.

Kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları hesaplanmıştır. Alpha katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur. Stres ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin

bulunan Cronbach Alpha kat sayıları; Bireysel Stres Faktörleri için 0.85, Çevresel Stres Faktörleri için 0.92 ve Örgütsel Stres Faktörleri için 0.89'dir.

Veri toplama aracı 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; hakemlerin kişisel ve mesleki bilgileri içeren “Kimlik Bilgileri Formundan” oluşmaktadır. İkinci bölümde hakemlerin bireysel, çevresel ve örgütsel stres kaynaklarının tespit edilmesi amacıyla geliştirilen ölçek yer almaktadır.

3.4. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın amacı çerçevesinde cevapları aranan problemlere yönelik toplanan veriler öncelikle veri kodlama formuna işlenmiştir. Verilerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Ardından bilgisayara aktarılan verilere SPSS 24.0 programı üzerinde istatistiksel çözümler uygulanmıştır. Adaylara ait şahsi bilgiler, ölçek ve envanter toplam puanları, faktör puanları, frekans ve yüzde değerleri sonuçları analiz edilmiştir. Puanların normal dağılım durumlarına, eğrilerine, çarpıklık basıklık katsayıları değerlerine bakılmıştır.

Tablo 1.1. Puanların çarpıklık basıklık katsayıları ve anlamlılık düzeyi sonuçları

	n	Çarpıklık	Basıklık
Bireysel Faktörler	120	-893	513
Çevresel Faktörler	120	-521	-799
Örgütsel Faktörler	120	-1,047	1,194

Çarpıklık basıklık katsayılarına bakıldığında, puanların ± 2 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Cooper-Cutting çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olmasını normallik açısından uygun bir durum olarak açıklarken, Büyüköztürk ise bu değerlerin ± 1 aralığında olmasının normallikten herhangi bir sapma olmaması olarak yorumlamaktadır. Yapılan çalışmada puanların çarpıklık-basıklık değerlerinin uç düzeylerde olmadığı, ± 2 aralığında olduğu ve normal dağılım eğrilerinde aşırı sapsmalar olmadığı görüldüğü için parametrik tekniklerden 2 değişkenli analizlerde T testi, 3 veya

daha fazla değişkenlerin bulunduğu analizlerde One Way Anova testi uygulanmasına karar verilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan hakemlerin ölçeklerden oluşan formlara vermiş oldukları cevaplar sonucunda elde edilen kişisel bilgiler yüzde ve frekans şeklinde betimlenmiştir. Ayrıca araştırmanın bağımsız değişkenlerin göre elde edilen ölçek puanları SPSS’ te analiz edildikten sonra elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4.1. Demografik özelliklere göre frekans ve yüzde dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	42	35,0
	Erkek	78	65,0
	Toplam	120	100
Yaş	18-25 Yaş	57	47,5
	26-30 Yaş	32	26,7
	31-35 Yaş	19	15,8
	36-40 Yaş	8	6,7
	41-45 Yaş	2	1,7
	Toplam	120	100
Medeni Durum	Evli	33	35,0
	Bekar	78	65,0
	Toplam	120	100
Eğitim Düzeyi	İlköğretim/Ortaöğretim	1	0,8
	Lise	17	14,1
	Yüksekokul/Fakülte	86	71,7
	Lisansüstü	17	14,2
	Toplam	120	100
Hakemlik Yılı	0-5 Yıl	42	35,0
	6-10 Yıl	58	48,3
	11-15 Yıl	11	9,2
	16 Yıl ve Üzeri	9	7,5
	Toplam	120	100

Meslek	Antrenör	36	30
	Memur	15	12,5
	Özel Sektör	28	23,3
	Serbest Meslek	9	7,5
	Öğrenci	32	26,7
	Toplam	120	100
Hakemlik Branşınızda Aktif Spor Yaptınız mı?	Evet	83	69,2
	Hayır	16	13,3
	Farklı Branşta Yaptım.	21	17,5
	Toplam	270	100
Hakemlik Klasmanı	A Klasmanı	18	15
	B Klasmanı	45	37,5
	C Klasmanı	57	47,5
	Toplam	120	100
Hakemlik Yapma Sebebiniz Nedir?	Hobi	50	41,7
	Sosyal Statü Kazanma	9	7,5
	Maddi Kazanç	54	45
	Diğer	7	5,8
	Toplam	120	100

Araştırmaya katılan hakemlerin %35'i kadın hakemlerden, %65'i erkek hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerin %47,5' i 18-25 yaş, %26,7'si 26-30 yaş, %15,8' i 31-35 yaş, %6,7' si 36-40 yaş, 1,7' si ise 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Hakemlerin medeni durumlarına ait istatistiki bilgilere bakıldığında, %35' inin evli, %65' inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan hakemlerin eğitim düzeylerine bakıldığında, %%14,1' lise, %71,7' si yüksekokul/fakülte, %14,2' si lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan hakemlerin hakemlik yıllarına ait bilgilere bakıldığında, %35' inin 0-5 yıl, %48,3' ünün 6-10 yıl, %9,2' sinin 11-15 yıl, %7,5' inin ise 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yaptığı bilgisine ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hakemlerin meslek bilgilerine bakıldığında ise, %30' unun antrenör, %12,5' inin memur, %23,3' ünün özel sektör, %7,5' inin serbest meslek, %26,7' sinin ise öğrenci meslek grubunda yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine

araştırmaya katılan hakemlerin, hakemlik yaptıkları branş dalında aktif spor yapılıp yapmadığı ile ilgili verilere bakıldığında, %69,2' sinin evet cevabını verdiği, %13,3'ünün hayır cevabını verdiği ve %17,5'inin farklı branşta aktif spor yaptığı cevabını verdiği görülmüştür.

Araştırma verilerinden elde edilen istatistiklere bakıldığında, hakemlerin %15' inin A klasmanı, %37,5' inin B klasmanı ve %47,5' inin ise C klasmanı hakemi olduğu görülmüştür.

Araştırmaya dahil olan hakemlerin, %41,7' sinin hakemlik mesleğini hobi olarak, %7,5' inin sosyal statü kazanmak, %45'nin maddi kazanç sağlamak, %5,8'inin ise diğer sebeplerden dolayı tercih ettiği bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 4.2. Katılımcıların anketlerden elde ettikleri puanların betimsel istatistikleri

	n	Min	Max	X±Ss
Bireysel Faktörler	120	1	4,78	3,56±0,75
Çevresel Faktörler	120	1,56	4,88	3,36±0,86
Örgütsel Faktörler	120	1	4,75	3,51±0,80

Sunulan bu çalışmada katılımcıların hakemlere stres faktörleri ölçeği skorları incelendiğinde, Bireysel Faktörler boyutunun 3,56±0,75, Çevresel Faktörler boyutunun 3,36±0,86, Örgütsel Faktörler boyutunun 3,51±0,80, olduğu görülmektedir.

4.1. Alt Problemler

Hakemlerin cinsiyetleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır.?

Tablo 4.3. Hakemlerin cinsiyet değişkenleri ile stres faktörleri analizi

		N	X± Ss	t	p
Bireysel Faktörler	Kadın	42	3,75±0,71	2,071	0,041*
	Erkek	78	3,46±0,76		
Çevresel Faktörler	Kadın	42	3,56±0,69	1,924	0,057
	Erkek	78	3,25±0,92		
Örgütsel Faktörler	Kadın	42	3,69±0,48	1,865	0,065
	Erkek	78	3,41±0,92		

Tablo 4.3 incelendiğinde, erkeklerin bireysel faktörler boyutu skorunun $3,46\pm 0,76$, kadınların ise $3,75\pm 0,71$ olduğu görülmektedir. Çevresel faktörler boyutunda erkeklerin skoru $3,25\pm 0,92$, kadınların ise $3,56\pm 0,69$ olduğu görülmektedir. Örgütsel faktörler boyut skorunun erkeklerde $3,41\pm 0,92$, kadınlarda ise $3,69\pm 0,48$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda bireysel faktörler boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılık görülmüş olup çevresel ve örgütsel faktörler boyutlarında cinsiyetler arası anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Hakemlerin medeni durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.4. Medeni durum ve stres faktörlerine ait istatistiki analiz sonuçları

		N	X± Ss	t	p
Bireysel Faktörler	Evli	42	3,64±0,76	0,759	0,45
	Bekar	78	3,53±0,75		
Çevresel Faktörler	Evli	42	3,45±0,81	0,869	0,03*
	Bekar	78	3,31±0,88		
Örgütsel Faktörler	Evli	42	3,52±0,73	0,075	0,09*
	Bekar	78	3,10±0,85		

Tablo 4.4 incelendiğinde, evli hakemlerin bireysel faktörler boyutu skorunun $3,64\pm 0,76$, bekar hakemlerin ise $3,53\pm 0,75$ olduğu görülmektedir.

Çevresel faktörler boyutunda evli hakemlerin skoru $3,45\pm 0,81$, bekar hakemlerin skorunun ise $3,31\pm 0,88$ olduğu görülmektedir.

Örgütsel faktörler boyut skorunun evli hakemlerde $3,52\pm 0,73$, bekar hakemlerde ise $3,10\pm 0,85$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda çevresel ve örgütsel faktörler ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunduğu, bireysel faktörleri ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Hakemlerin yaşı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.5. Yaş değişkeni ile stres faktörleri analizi sonuçları

	Yaş	n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	18-25 yaş ¹	57	3,47± 0,77	,659	,57	
	26-30 yaş ²	32	3,69±0,56			
	31-35 yaş ³	19	3,57±0,96			
	36 yaş ve üzeri ⁴	12	3,66±0,77			
Çevresel faktörler	18-25 yaş ¹	57	3,30±0,94	1,002	,39	
	26-30 yaş ²	32	3,37±0,77			
	31-35 yaş ³	19	3,65± 0,67			
	36 yaş ve üzeri ⁴	12	3,18± 0,90			
Örgütsel faktörler	18-25 yaş ¹	57	3,57±0,86	,600	,61	
	26-30 yaş ²	32	3,47±0,79			
	31-35 yaş ³	19	3,57±0,65			
	36 yaş ve üzeri ⁴	12	3,24±0,78			

Tablo 4.5 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun 18-25 yaş hakemlerde 3,47± 0,77, 26-30 yaş hakemlerde 3,69±0,56, 31-35 yaş hakemlerde 3,57±0,96, 36 yaş ve üzeri hakemlerde ise 3,66±0,77 olduğu görülmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorunun 18-25 yaş hakemlerde $3,30\pm 0,94$, 26-30 yaş hakemlerde $3,37\pm 0,77$, 31-35 yaş hakemlerde $3,65\pm 0,67$, 36 yaş ve üzeri hakemlerde ise $3,18\pm 0,90$ olduğu görüşmüştür.

Örgütsel faktörler boyutu skorunun 18-25 yaş hakemlerde $3,57\pm 0,86$, 26-30 yaş hakemlerde $3,47\pm 0,79$, 31-35 yaş hakemlerde $3,57\pm 0,65$, 36 yaş ve üzeri hakemlerde ise $3,24\pm 0,78$ olduğu görüşmüştür . Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Hakemlerin eğitim düzeyleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.6. Araştırmaya katılan hakemlerin eğitim düzeyleri ile stres faktörleri düzeyinin incelenmesine ait analizler

	Eğitim düzeyi		X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	Lise ¹	17	3,64± 0,62	,273	,76	
	Yüksekokul/Fakülte ²	86	3,57±0,81			
	Lisansüstü ³	17	3,42±0,54			
Çevresel faktörler	Lise ¹	57	3,40±0,80	1,730	,18	
	Yüksekokul/Fakülte ²	32	3,42±0,86			
	Lisansüstü ³	19	3,00± 0,84			
Örgütsel faktörler	Lise ¹	57	3,38±0,68	,717	,49	
	Yüksekokul/Fakülte ²	32	3,56±0,86			
	Lisansüstü ³	19	3,35±0,57			

Tablo 4.6 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun lise mezunu hakemlerde $3,64\pm 0,62$, yüksekokul/fakülte mezunu hakemlerde $3,57\pm 0,81$, lisansüstü mezunu hakemlerde $3,42\pm 0,54$ olduğu görüşmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorunun lise mezunu hakemlerde $3,40 \pm 0,80$, yüksekokul/fakülte mezunu hakemlerde $3,42 \pm 0,86$, lisansüstü mezunu hakemlerde $3,00 \pm 0,84$ olduğu görüşmüştür.

Örgütsel faktörler boyutu skorunun lise mezunu hakemlerde $3,38 \pm 0,68$, yüksekokul/fakülte mezunu hakemlerde $3,56 \pm 0,86$, lisansüstü mezunu hakemlerde $3,35 \pm 0,57$ olduğu görüşmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Hakemlerin hakemlik yılı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.7. Hakemlik yılı ile stres faktörleri arasında yapılan analiz sonuçları

	Hakemlik yılı	n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	0-5 yıl ¹	42	3,52± 0,86	,988	,40	
	6-10 yıl ²	58	3,67±0,70			
	11-15 yıl ³	11	3,37±0,69			
	16 yıl ve üzeri ⁴	9	3,33±0,64			
Çevresel faktörler	0-5 yıl ¹	42	3,36±0,87	1,573	,20	
	6-10 yıl ²	58	3,47±0,85			
	11-15 yıl ³	11	3,20± 0,87			
	16 yıl ve üzeri ⁴	9	2,84± 0,75			
Örgütsel faktörler	0-5 yıl ¹	42	3,48±0,81	3,871	,01*	2-4*
	6-10 yıl ²	58	3,70±0,74			
	11-15 yıl ³	11	3,09±0,97			
	16 yıl ve üzeri ⁴	9	2,93±0,55			

Tablo 4.7 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun 0-5 yıllık hakemlerde $3,52 \pm 0,86$, 6-10 yıllık hakemlerde $3,67 \pm 0,70$, 11-15 yıllık hakemlerde $3,37 \pm 0,69$, 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerde ise $3,33 \pm 0,64$ olduğu görülmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorunun 0-5 yıllık hakemlerde $3,48 \pm 0,81$, 6-10 yıllık hakemlerde $3,70 \pm 0,74$, 11-15 yıllık hakemlerde $3,20 \pm 0,87$, 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerde ise $2,84 \pm 0,75$ olduğu görülmüştür.

Örgütsel faktörler boyutu skorunun 0-5 yıllık hakemlerde $3,36 \pm 0,87$, 6-10 yıllık hakemlerde $3,47 \pm 0,85$, 11-15 yıllık hakemlerde $3,09 \pm 0,97$, 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerde ise $2,93 \pm 0,55$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik yılı arasında örgütsel faktörler boyutunda 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerin örgütsel faktör skorlarının 6-10 yıl süredir hakemlik yapan hakemleri skorlarından daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hakemlerin meslekleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.8. Hakemlerin meslekleri ile stres faktörleri arasında yapılan istatistiki analiz sonuçları

	Meslek	n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	Antrenör ¹	36	3,37± 0,67	2,839	,02*	1-5*
	Memur ²	15	3,42±0,95			
	Özel Sektör ³	28	3,41±0,56			
	Serbest Meslek ⁴	9	3,68±0,55			
	Öğrenci ⁵	32	3,89±0,84			
Çevresel faktörler	Antrenör ¹	36	3,70±0,68	2,224	,07	
	Memur ²	15	3,28±0,97			
	Özel Sektör ³	28	3,16± 0,65			
	Serbest Meslek ⁴	9	3,04±0,96			
	Öğrenci ⁵	32	3,29± 1,04			
Örgütsel faktörler	Antrenör ¹	36	3,72±0,62	1,368	,24	
	Memur ²	15	3,34±1,03			
	Özel Sektör ³	28	3,30±0,54			
	Serbest Meslek ⁴	9	3,36±0,97			
	Öğrenci ⁵	32	3,58±0,98			

Tablo 4.8 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun antrenör olarak görev yapan hakemlerde 3,37± 0,67, memur olarak görev yapan hakemlerde 3,42±0,95,

özel sektörde görev yapan hakemlerde $3,41\pm 0,56$, serbest meslek olarak görev yapan hakemlerde ise $3,68\pm 0,55$, öğrenci olan hakemlerde $3,89\pm 0,84$ olduğu görülmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorlarının antrenör olarak görev yapan hakemlerde $3,70\pm 0,68$, memur olarak görev yapan hakemlerde $3,28\pm 0,97$, özel sektörde görev yapan hakemlerde $3,16\pm 0,65$, serbest meslek olarak görev yapan hakemlerde ise $3,36\pm 0,97$, öğrenci olan hakemlerde $3,29\pm 1,04$ olduğu görülmüştür.

Örgütsel faktörler boyutu skorlarının antrenör olarak görev yapan hakemlerde $3,72\pm 0,62$, memur olarak görev yapan hakemlerde $3,34\pm 1,03$, özel sektörde görev yapan hakemlerde $3,30\pm 0,54$, serbest meslek olarak görev yapan hakemlerde ise $3,04\pm 0,96$, öğrenci olan hakemlerde $3,58\pm 0,98$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik dışında yapılan meslek arasında bireysel faktörler boyutunda antrenör ile öğrenci olan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Öğrenci olan hakemlerin bireysel faktör skorlarının antrenörlük yapan hakemlerin skorlarından daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hakemlerin hakemlik branşlarında aktif spor yapma durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.9. Hakemlik branşında spor yapma durumu ile stres faktörleri arasında anlamlı fark olup olmadığına dair yapılan analizler

	Hakemlik branşında spor yaptınız mı?	n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	Evet ¹	83	3,48±0,79	3,047	,05*	1-3*
	Hayır ²	16	3,51±0,65			
	Farklı Branşta ³	21	3,93±0,55			
Çevresel faktörler	Evet ¹	83	3,30±0,84	1,445	,24	
	Hayır ²	16	3,28±0,87			
	Farklı Branşta ³	21	3,65±0,89			

Tablo 4.9' un devamı

Örgütsel faktörler	Evet ¹	83	3,50±0,83	,394	,67	
	Hayır ²	16	3,39±0,72			
	Farklı Branşta ³	21	3,63±0,77			

Tablo 4.9 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun hakemlik branşında spor yapan hakemlerde $3,48 \pm 0,79$, hakemlik branşında spor yapmayan hakemlerde $3,51 \pm 0,65$, farklı bir branşta spor yapan hakemlerde $3,93 \pm 0,55$ olduğu görülmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorunun hakemlik branşında spor yapan hakemlerde $3,30 \pm 0,84$, hakemlik branşında spor yapmayan hakemlerde $3,28 \pm 0,87$, farklı bir branşta spor yapan hakemlerde $3,65 \pm 0,89$ olduğu görülmüştür. Örgütsel faktörler boyutu skorunun hakemlik branşında spor yapan hakemlerde $3,50 \pm 0,83$, hakemlik branşında spor yapmayan hakemlerde $3,39 \pm 0,72$, farklı bir branşta spor yapan hakemlerde $3,63 \pm 0,77$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik branşında spor yapma durumu arasında bireysel faktörler boyutunda hakemlik branşından spor yapan hakemler ile farklı bir branşta spor yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Hakemlik branşında aktif spor yapmış hakemlerin bireysel faktör skorlarının farklı bir branşta spor yapan hakemlerin skorlarından daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

Hakemlerin klasmanları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.10. Hakemlerin klasmanlarına göre stres faktörleri düzeyleri analizi

	Klasman	n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	A Klasmanı ¹	18	3,58± 0,61	4,784	,01*	2-3*
	B Klasmanı ²	45	3,36±0,62			
	C Klasmanı ³	57	3,82±0,84			

Tablo 4.10' un devamı

Çevresel faktörler	A Klasmanı ¹	18	3,17±0,87	0,862	,42
	B Klasmanı ²	45	3,47±0,68		
	C Klasmanı ³	57	3,33± 0,98		
Örgütsel faktörler	A Klasmanı ¹	18	3,25±0,90	1,212	,30
	B Klasmanı ²	45	3,60±0,61		
	C Klasmanı ³	57	3,52±0,90		

Tablo 4.10 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun A klasman hakemlerde 3,58± 0,61, B klasmanı hakemlerde 3,36±0,62, C klasmanı hakemlerde 3,82±0,84 olduğu görülmüştür. Çevresel faktörler boyutu skorunun A klasman hakemlerde 3,17±0,87, B klasmanı hakemlerde 3,47±0,68, C klasmanı hakemlerde 3,33± 0,98 olduğu görülmüştür. Örgütsel faktörler boyutu skorunun A klasman hakemlerde 3,25±0,90, B klasmanı hakemlerde 3,60±0,61, C klasmanı hakemlerde 3,52±0,90 olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik klasmanı arasında bireysel faktörler boyutunda B klasmanı ile C klasmanı skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Çevresel ve örgütsel faktörler ile hakemlik klasmanı arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

4.1.9. Hakemlerin hakemlik yapma sebepleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 4.11. Hakemlik yapma sebeplerinin stres faktörleri düzeyine etkisine ait analizler

Hakemlik yapma sebebi		n	X± Ss	F	p	Tukey HSD
Bireysel faktörler	Hobi ¹	50	3,22± 0,84	8,642	,00*	1-3*
	Sosyal Statü Kazanma ²	9	3,79±0,44			
	Maddi Kazanç ³	54	3,88±0,56			
	Diğer ⁴	7	3,25±0,56			
Çevresel faktörler	Hobi ¹	42	3,26±0,93	1,832	,14	
	Sosyal Statü Kazanma ²	58	3,70±0,80			
	Maddi Kazanç ³	11	3,46± 0,77			
	Diğer ⁴	9	2,84± 0,95			
Örgütsel faktörler	Hobi ¹	42	3,42±0,91	3,684	,56	
	Sosyal Statü Kazanma ²	58	3,75±0,76			
	Maddi Kazanç ³	11	3,57±0,74			
	Diğer ⁴	9	3,33±0,51			

Tablo 4.11 incelendiğinde bireysel faktörler boyutu skorunun hakemliği hobi olarak yapan hakemlerin ortalamaları 3,22± 0,84, sosyal statü kazanmak için hakemlik yapanların ortalamaları 3,79±0,44, maddi kazanç amacıyla hakemlik yapanların ortalamaları 3,88±0,56, diğer sebeplerden dolayı hakemlik yapanların ortalamalarının ise 3,25±0,56 olduğu görülmüştür.

Çevresel faktörler boyutu skorunun hakemliği hobi olarak yapan hakemlerin ortalamaları $3,26\pm 0,93$, sosyal statü kazanmak için hakemlik yapanların ortalamaları $3,70\pm 0,80$, maddi kazanç amacıyla hakemlik yapanların ortalamaları $3,46\pm 0,77$, diğer sebeplerden dolayı hakemlik yapanların ortalamalarının ise $2,84\pm 0,95$ olduğu görülmüştür.

Örgütsel faktörler boyutu skorunun hakemliği hobi olarak yapan hakemlerin ortalamaları $3,42\pm 0,91$, sosyal statü kazanmak için hakemlik yapanların ortalamaları $3,75\pm 0,76$, maddi kazanç amacıyla hakemlik yapanların ortalamaları $3,57\pm 0,74$, diğer sebeplerden dolayı hakemlik yapanların ortalamalarının ise $3,33\pm 0,51$ olduğu görülmüştür.

Yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik yapma sebebi arasında bireysel faktörler boyutunda hobi ve maddi kazanç skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Çevresel ve örgütsel faktörler ile hakemlik yapma sebebi arasında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde, hentbol hakemlerinin bazı değişkenler bakımından değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yönelik tartışmalara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerinden elde edilen bulgulara ait sonuçlar aşağıda tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Yapılan araştırmada, araştırmaya katılan hakemlerin %35'i kadın hakemlerden, %65'i erkek hakemlerden oluşmaktadır. Hakemlerin %47,5' i 18-25 yaş, %26,7'si 26-30 yaş, %15,8' i 31-35 yaş, %6,7' si 36-40 yaş, 1,7' si ise 41-45 yaş ve 46 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Ayrıca %35' inin evli, %65' inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya dahil olan hakemlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, %14,1' i lise, %71,7' si yüksekokul/fakülte, %14,2' si lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Ayrıca hakemlerin hakemlik yıllarına ait bilgilere bakıldığında, %35' inin 0-5 yıl, %48,3'ünün 6-10 yıl, %9,2'sinin 11-15 yıl, %7,5'inin ise 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yaptığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan hakemlerin meslek bilgilerine bakıldığında ise, %30' unun antrenör, %12,5'inin memur, %23,3' ünün özel sektör, %7,5' inin serbest meslek, %26,7'sinin ise öğrenci meslek grubunda yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan hakemlerin, hakemlik yaptıkları branş dalında aktif spor yapıp yapmadığı ile ilgili verilere bakıldığında, %69,2' sinin “evet” cevabını verdiği, %13,3'ünün “hayır” cevabını verdiği ve %17,5'inin “farklı branşta aktif spor yaptığı” cevabını verdiği görülmüştür.

Araştırma verilerinden elde edilen istatistiklere bakıldığında, hakemlerin %15' inin A klasmanı, %37,5' inin B klasmanı ve %47,5' inin ise C klasmanı hakemi olduğu görülmüştür. Araştırmaya dahil olan hakemlerin, %41,7' sinin hakemlik mesleğini hobi olarak, %7,5' inin sosyal statü kazanmak, %45'nin maddi kazanç sağlamak, %5,8'inin ise diğer sebeplerden dolayı tercih ettiği bilgisine ulaşılmıştır.

Alan yazında yapılan araştırmalarda hakemlerin stres faktörleri ve kaynakları ile ilgili birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, hentbol hakemlerinin stres faktörlerini inceleyen herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Çakmak (2011) tarafından yapılan çalışmada futbol hakemlerinin stres kaynaklarının çevresel faktörler, bireysel

faktörler ve örgütsel faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Sayiner vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada 14 adet stres kaynağı tespit edilmiştir. Bu stres kaynaklarına bakıldığında, partnerle problem yaşamak, yanlış ve hatalı karar vermek, başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi, ağrı yaşamak veya sakatlık geçirmek, antrenör tarafından sözlü saldırı, çelişkili karar vermek, sahada yanlış yerde ve pozisyonda bulunmak, mekanikte hata yapmak, oyuncular tarafından sözlü saldırı, cinsel taciz, seyirciler tarafından sözlü saldırı, gözlemcinin varlığı, teknik faul çalmak, başka birinin sakatlığı (oyuncu, antrenör, partner) maddelerinden oluştuğu görülmektedir.

Hakemlerin cinsiyetleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan araştırma sonucunda bireysel faktörler boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılık görülmüş olup ($p<0,05$) çevresel ve örgütsel faktörler boyutlarında cinsiyetler arası anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Ölçek alt boyut ortalamalarına bakıldığında, kadınların stres faktörleri ortalamaları skorlarının erkeklerin skorlarından daha yüksek çıktığı saptanmıştır. Sonuç olarak kadınların stres düzeylerinin erkeklerin stres düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna sebep olarak kadınların duygusal anlamda erkeklere göre daha hassas olmaları

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan “futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi” adlı çalışmada, kadın hakemlerin erkek hakemlerden daha stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çakmak’ın (2011) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeni ile stres düzeyi arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalar, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Hakemlerin medeni durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan analizler sonucunda çevresel ve örgütsel faktörler ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunduğu ($p<0,05$), bireysel faktörleri ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen ortalamalara bakıldığında ise, evli olan hakemlerin ortalamalarının, bekar olan hakemlerin ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun hakkında, evli hakemlerin evlilik sorumluluğundan ve sözlü olarak aile ile ilgili olumsuz

söylemlere maruz kalma ihtimallerinden dolayı stres ortalamalarının yüksek çıktığı varsayılabilir.

Çakmak' ın (2011) yapmış olduğu çalışmada, medeni durum değişkeni ile stres düzeyi arasında anlamlı fark olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ilgar Araç ve Cihan (2018) yapmış olduğu çalışmada, hakemlerin stres kaynaklarının medeni durum değişkenine göre farklılıklar gösterdiğini sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada, medeni durum ile stres arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yine Güllü ve Yıldız (2018) yılında yapmış oldukları çalışmada, medeni durum ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırmalardan elde edilen sonuç, yapılan araştırmaya zıtlık göstermektedir.

Hakemlerin yaşı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$)

Alan yazın incelendiğinde Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada, yaş azaldıkça stresin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmada, stres faktörleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark çıkmamış olsa da ortalamalara bakıldığında, bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin bütününde, yaş düzeyi arttıkça, stres ortalamalarının azaldığı görülmüştür, Yapılan bu iki araştırmadan elde edilen ortalamalarda ki benzerlikten dolayı, Koca ve Yıldız (2018) 'ın çalışması, bu araştırmayı kısmen destekler niteliktedir.

Güllü ve Yıldız (2018) yapmış oldukları araştırmada, yaş değişkeni ile stres arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Elde edilen bu sonuç, yapılan araştırmadan desteklemektedir.

Hakemlerin eğitim düzeyleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortalamalarına bakıldığında ise, bireysel faktörler boyutunda lise düzeyinin ortalamasının diğerlerinden daha yüksek olduğu, çevresel ve örgütsel faktörler

boyutlarında ise yüksekokul/fakülte düzeyinde eğitim görenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan araştırmada, eğitim düzeyi ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Güllü ve Yıldız (2018) yaptıkları araştırmada, eğitim düzeyleri ile stres arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuç, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Hakemlerin hakemlik yılı ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik yılı arasında örgütsel faktörler boyutunda 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 16 yıl ve üzeri süredir hakemlik yapan hakemlerin örgütsel faktör skorlarının 6-10 yıl süredir hakemlik yapan hakemleri skorlarından daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu duruma tecrübe faktörünün etki ettiği düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada, hakemlik yılı arttıkça, stres düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmada elde edilen 16 yıl ve üzeri yıldır hakemlik yapanların ortalamalarının, 6-10 yıldır hakemlik yapanların ortalamalarından düşük çıkması, Koca ve Yıldız'ın (2008) yaptığı çalışmanın sonuçlarına benzerlik gösterdiği ve desteklediği görülmüştür. Yalçın ve vd. (2016), futbol hakemlerinin karar verme ve sürekli kaygı düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, hakemlik yılı yüksek olanların düşük olanlara göre kaygı düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Çakmak' ın (2011) yılında yapmış olduğu bir araştırmada, hakemlik yılı ile stres arasında anlamlı fark olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Yine bu çalışmaların, yapılan araştırmayı desteklediği görülmektedir.

Güllü ve Yıldız (2018) yapmış oldukları çalışmada, hakemlik yılı ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuç, yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara zıtlık göstermektedir.

Hakemlerin meslekleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik dışında yapılan meslek arasında bireysel faktörler boyutunda antrenör ile öğrenci olan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğrenci olan hakemlerin bireysel faktör skorlarının antrenörlük yapan hakemlerin skorlarından daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Buna sebep olarak, antrenörlerin branşı daha iyi bilmeleri, spor dalına daha hâkim olmaları ve öğrenciye göre tecrübeli olmaları gösterilebilir.

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından çalışmada, meslek sahibi olan hakemlerin meslek sahibi olmayanlara göre daha az stresli olduğu görülmüştür. Bu sonuç, yapılan araştırmayı destekler niteliktedir.

Hakemlerin hakemlik branşlarında aktif spor yapma durumları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik branşında spor yapma durumu arasında bireysel faktörler boyutunda hakemlik branşından spor yapan hakemler ile farklı bir branşta spor yapan hakemlerin skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p>0,05$). Hakemlik branşında aktif spor yapmış hakemlerin bireysel faktör skorlarının farklı bir branşta spor yapan hakemlerin skorlarından daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu duruma sebep olarak, oyun kuralları ve branşa daha hâkim olmaları, kuralları daha iyi ve yaşayarak bilmeleri ve öğrenmeleri sebep olarak gösterilebilir.

Alan yazın incelendiğinde, Güllü ve Yıldız' ın (2018) yaptığı çalışmada, futbol tecrübesi olan futbol hakemlerin, stres düzeylerinin, futbol tecrübesi olmayan hakemlerin stres düzeylerinden daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç, yapılan çalışmayı desteklemektedir. Yine Gürpınar ve Güven (2011) yapmış oldukları bir çalışmada, daha önceden lisanslı futbol oynayan futbol hakemlerinin stres düzeylerinin, futbol branşında sporculuk yapmayan hakemlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Tespit edilen bu sonuç, yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Hakemlerin klasmanları ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik klasmanı arasında bireysel faktörler boyutunda B klasmanı ile C klasmanı skorları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p>0,05$). Ortalamalarına bakıldığında ise C klasmanı hakemlerin ortalamalarının B klasmanı hakemlerinin ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna sebep olarak ise, B klasmanı hakemlerin, C klasmanı hakemlere göre daha tecrübeli olmaları gösterilebilir. Çevresel ve örgütsel faktörler ile hakemlik klasmanı arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Alan yazın incelendiğinde, Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan araştırmada, hakemlik klasmanı azaldıkça stresin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Güllü ve Yıldız (2018) tarafından yapılan bir başka çalışmada, hakemlik klasmanı ile stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar, bu araştırmayı desteklemektedir.

Hakemlerin hakemlik yapma sebepleri ile stres faktörleri arasında anlamlı farklılık var mıdır? alt problemine ilişkin yapılan istatistiki analizler sonucunda stres faktörleri ile hakemlik yapma sebebi arasında bireysel faktörler boyutunda hobi ve maddi kazanç skorları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p>0,05$). Elde edilen skorların ortalamalarına bakıldığında, hakemliği hobi olarak yapanların streslerinin, hakemliği maddi kazanç amacıyla yapanların skorlarının ortalamasından daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Buna sebep olarak ise, hakemliği hobi olarak yapanların psikolojik ve ekonomik olarak daha rahat olmaları gösterilebilir.

Çevresel ve örgütsel faktörler ile hakemlik yapma sebebi arasında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır.

Alan yazın incelendiğinde, hakemlerin, hakemlik yapma sebepleri ile stres faktörleri arasında anlamlı bir ilişki ve fark olup olmadığını inceleyen herhangi bir çalışma olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuçların alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

6. ÖNERİLER

Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, aşağıda bulunan önerilere dikkat edilebilir.

1. Türkiye Hentbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu tarafından hakemlere, stres ve stresle başa çıkma yolları konusunda düzenli olarak seminer, eğitim, konferans verilmesi, hakemlerin stres düzeylerini minimum seviyeye indirebilir.
2. Müsabaka esnasında hakemlerin stres düzeyini artıracak ortam ve olayların en aza indirgenmesi için paydaş kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılması.
3. Türkiye Hentbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu tarafından hakemlere yönelik müsabakalara hazırlık kampları düzenlenebilir. Bu kamplarda hakemlere mental antrenman uygulanabilir.
4. Hakemlerin stres faktörlerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için özellikle bireysel ve örgütsel düzeyde farklı modeller geliştirecek araştırmalar yapılmalıdır.
5. Hakemlik kursuna katılan bireylerin o branşta antrenör olması şartı getirilebilir.
6. Evren sayısı 220 olduğundan konu ile ilgili yeni bir çalışma yapılabilir.
7. Konu ile ilgili hentbol hakemlerine uygulanmak üzere özgün bir stres ölçeği geliştirilebilir.
8. Hakemliği hobi olarak yapan bireyler daha az stresli oldukları için hentbol hakemliğinin topluma tanıtılması hentbol hakemliğini hobi olarak yapacak birey sayısında artış sağlayabilir.
9. Genç ve tecrübeli hakemler ilgili federasyon tarafından daha sık biraraya getirilerek bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlanabilir.

7. KAYNAKÇA

Akçıl, A. (1996). Voleybolda hakem ve performans. *Voleybol Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 96/2, 4-8.

Allen, R.J. (1984). *Human Stress: Its nature and control*. New York: Mc Millan Publishig Company.

Altungül, O. (2006). *Futbol aktivitelerine katılanların kişilik özellikleri ışığında stres düzeylerinin belirlenmesi*. (yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Elâzığ.

Artan, L. (1986). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerine bir inceleme*. İstanbul. Vasisen Eğitim ve Kültür Yayınları:10.

Aydın, B., İmamoğlu, S. (2001). Stresle başa çıkma becerisi geliştirmeye yönelik grup çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(41-52).

Aydın, P. (1993). *Eğitim yönetiminde stres kaynakları*. (yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.

Bakıntaş, Z. (2008). *Futbol hakemlerinin müsabaka öncesi ve sonrasında yaşadığı kaygı düzeylerinin değerlendirilmesi*. (yayınlanmış yüksek lisans tezi) .D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Kütahya.

Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanlarının iş stresi. kuram ve uygulama*. Nobel Yayınları.

Baltaş ve Baltaş (1986) *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1992). *Stres ve Başa çıkma Yolları*. (12. Basım). Remzi Kitabevi, İstanbul. ss. 6- 86, 138-140.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. (21. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, A., Baltaş, Z. (1987). *Başarılı ve sağlıklı olmak için stres ve başa çıkma yolları* (6. Basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çoklu Bökeoğlu, Ö., Köklü, N. (2009). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Cartwright, Susan, Cary L. C. (1997). *Managing Workplace Stres*, London: Sage Publications.

Cooper Cutting, J. (2010). *SPSS: Descriptive Statistics*. Web: <http://psychology.illinoisstate.edu/jccutti/> adresinden 26/12/2019'da alınmıştır.

Coşkun, N. (2006). *Çalışma hayatında stres ve iyimserliğin iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. (yayımlanmamış yüksek lisans). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Çakmak, M.T. (2011). *Faal futbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespiti*. (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara.

Dökmen, Ü. (2000). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Erduran, H, 2018. *Hentbol tarihçesi*. Erişim tarihi, 13 Ekim 2019. <http://hakkierduran.blogcu.com/hentbol-tarihcesi/2822198>

Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınevi.

Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ertekin, Y. (1983). *Stres ve yönetim*. Ankara: Todai Yayını.

Eygü, H. (2009). *Spor psikolojisi ve türkiye'deki futbol hakemlerinin hakemlik psikolojileri üzerine bir araştırma*. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi. Erzurum.

Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Gümüştekin, E. Öztemiz, B. (2005). *Örgütlerde Stresin verimlilik ve performansla etkileşimi*. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14/1.

Gürgen, H. (1997). *Quality Of Communication İn Organization*. İstanbul.

İlgar Araç, E. and Cihan, B. B. (2018). Determination of Stress Factors According to Variables and Investigation of Their Relation to Empathetical Inclination

of Karate Referees, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, Vol: 9, Issue: 33, pp. (1973-1995).

İkizler, C. ve Karagözlüoğlu, C. (1997) *Sporda başarının psikolojisi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

İnal, K. (2004). *Eğitim ve iktidar- Türkiye’de ders kitaplarında demokratik ve milliyetçi değerler*. Ankara: Ütopya Yayınevi.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (17. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keser, A. (2013), *İş Stresi Kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Koca, S., ve Yıldız, S.M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.

Konter, E. (1996). *Sporda stres ve performans*. İzmir: Saray Tıp Yayınevi.

Korkmaz, İ..(2003) *Sosyal öğrenme kuramı*. (Ed.:Binnur Yeilyaparak). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara:Pegem Yayıncılık.

Kyriacou, C. (2007). *Essential Teaching Skills*. Nelson Thornes.

Lazarus, RS, Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. New York.

Locke E, Latham G. (1985). *The application of goal setting to sport*. *Journal of Sport Psychology*, sy.7, s.205-227.

Mısırlı, Ö.(2003). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik, sınav kaygısı, benlik saygısı, kontrol odağı, öz yeterlilik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.

Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4/3.

Onbaşıoğlu, M. (2004). Stresle Baş Etmede Zihinsel Yöntemler. *Türk Psikoloji Bülteni*.

Orta, L. (2002). Dünyada ve türkiye’de futbol hakemliğinin başlangıcı ve gelişimi, *Spor Araştırmaları Dergisi*, 6, 16.

Robbins, P. R. and Tanck, R. H. 1992. Stress, Coping Techniques, and Depressed Affect: Explorations Within A Normal Sample.. *Psychological Reports*, 70: 147–152.

Sabuncuoğlu, Z. Tüze, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

Sarp, N. (2000). Hekim ve Stres Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*,. 53/2

Saymer, B., Ekmekçi, R., Sözen, D. ve Anshell, M. (2009). Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 8(15), 27-36.

Selye, H. (1997). *Stress Without Distress*, London: Teach Yourself Books.

Sevim Y, 1992. *Hentbol teknik taktik*. (1. Baskı). Ankara: Gazi Büro Kitabevi.

Snyder E.E., ve Purdy, D.A. (1987). Social control in sport: An analysis of basketball officiating. *Sociology of sport journal*, 4, 394 – 402.

Songar, A. (1981), *Temel psikiyatrisi* İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.

THF. (1998) Merkez Hakem Kurulu Talimatı, Ankara.

THF. (2000).Merkez Hakem Kurulu. Faaliyet Raporu, Ankara.

Turna, H. (2014). *Öğretmenlerin stres kaynakları ve stresle başatma yolları (Edirne İli-Keşan İlçesi Örneği)*. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Tutar, H. (2004). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkiye Hentbol Federasyonu 2018’a. Tarihçe. Erişim tarihi, 13 Ekim 2019. <http://www.thf.org.tr/thf/hakkında/tarihçe/1>.

Ünsal A. (2005). *Tribün Cemaatinin öfkesi: ticarileşen türkiye futbolunda şiddet*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Weinberg, S,R, Richadson, A,P. (2008). *Başarılı Hakemliğin Psikolojisi*. Çev. Ekmekçi R, Toros T, Gültürk Ofset, Denizli.

Sevim, Y. (2006). *Hentbolda teknik taktik*. Nobel Yayın,26

Yurtsever, H. (2009). *Kişilik Özelliklerinin stres düzeyine etkisi ve stres ile başa çıkma yolları*. (Yüksek Lisans tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Zılhoğlu, M. (1996). *İletişim Nedir?*. Cem Yayınevi.

Ziyalar, A. (1986), *Stres, Depresyon, Milliyet Sağlık Serisi*. Milliyet Tesisleri, İstanbul.



8. EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Size yöneltilen sorulara en uygun seçeneği hakemlik branşınızı göz önünde bulundurarak işaretlemeniz beklenmektedir. Bu ölçekte isim belirtilmeyecek ve tüm veriler gizli tutulacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın amacına ulaşması için çok önemlidir. Göstermiş olduğunuz ilgi ve katılım için çok teşekkür ederim.

1.Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2.Yaşınız

18-25 ()

26-30 ()

31-35 ()

36-40 ()

41-45 ()

46 ve Üzeri ()

3.Medeni durumunuz

Evli () Bekar ()

4.Eğitim durumunuz

Lise () Yüksekokul/Fakülte () Lisans Üzeri ()

5. Hakemlik Yılıınız

0-5 ()

6-10 ()

11-15 ()

16 ve üzeri ()

6. Mesleğiniz

Antrenör () Memur () Özel Sektör ()

Serbest Meslek () Öğrenci ()

7. Hakemlik Branşınızda Aktif Spor Yaptınız mı?

Evet () Hayır () Farklı Bir Branşta Sporculuk Geçmişim Var ()

8. Hakemlik Klasmanınız

A Klasman () B Klasman () C Klasman ()

9. Hakemlik Yapma Sebebiniz

Hobi () Sosyal Statü Kazanmak ()

Maddi Kazanç Elde Etmek () Diğer

Lütfen her bir ifadeyi okuyup, bu durumun SİZDE ne düzeyde stres yarattığına karar verdikten sonra ilgili seçeneği (X) işaretleyiniz.

Aşağıdaki yargılar SİZDE ne düzeyde STRES yaratır?		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bireysel Faktörler						
1	Aile ve sosyal ortamda huzursuzluk yaşanması streslidir.					
2	Psikolojik durumun kötü olması streslidir.					
3	Fiziksel durumun kötü olması streslidir.					
4	Müsabakaya yeterince motive olamamak streslidir.					
5	Tecrübe eksikliğinin olması streslidir.					
6	Özgüven eksikliğinin olması streslidir.					
7	Sizden beklenen başarı ve performansın yüksek olması streslidir.					
8	Müsabaka öncesi performans endişesi yaşamak streslidir.					
9	Müsabakanın zorluk derecesinin yüksek olması streslidir.					
10	Müsabıklar arasında önceki maçlardan dolayı sorunlar olması streslidir.					
11	Müsabakasına çıktığınız sporcuyla ilgili önceki maçlarda sorun yaşanmış olması streslidir.					
12	Müsabakanın şampiyonluk veya elenme durumunu etkilemesi streslidir.					
13	Müsabakanın bölgesel ya da ulusal maç olması streslidir.					
14	Büyük takımlar diye tabir edilen kulüplerin ya da tanınmış sporcuların müsabakalarını yönetmek streslidir.					
15	Saha da yanlış yerde veya pozisyonda bulunulması streslidir.					
16	Müsabaka esnasında hata yapma korkusu yaşamak streslidir.					
17	Müsabakada yanlış karar verdiğini düşünmek (hatalı karar) streslidir.					
18	Müsabakanın kontrolünü kaybetmek streslidir.					
Aşağıdaki yargılar SİZDE ne düzeyde STRES yaratır?						
Çevresel Faktörler						
19	Müsabakada diğer hakemlerle anlaşmazlık yaşanması streslidir.					
20	Müsabakada seyirci sayısının fazla olması streslidir.					

21	Müsabakanın oynanacağı gün olumsuz çevre şartlarının olması streslidir.					
22	Başka birinin sakatlığı (sporcu, hakem, partner, seyirci) streslidir.					
23	Herhangi bir oyuncunun seyircileri tahrik etmesi ve ateşlemesi streslidir.					
24	Popüler ve medyatik sporcuların saha içerisinde ki tavır ve tutumları streslidir.					
25	Antrenör tarafından sözlü saldırı yapılması (bağırma, küfür, beden dili) streslidir.					
26	Sporcular tarafından sözlü saldırı yapılması streslidir.					
27	Seyirciler tarafından sözlü saldırı yapılması streslidir.					
28	Seyirciler tarafından sahaya yabancı madde atılması streslidir.					
29	Müsabakada başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi streslidir.					
30	Kulüp yöneticileri tarafından olumsuz eleştiri ve baskı yapılması streslidir.					
31	Antrenör ve oyuncuların hakemler hakkında vermiş oldukları olumsuz beyanlar streslidir.					
32	Kamuoyu veya basın yayın organlarının olumsuz eleştirileri ve baskısı streslidir.					
33	Müsabaka öncesi ve sonrası bir sonraki şampiyonaya kadar eleştirilme kaygısı yaşamak streslidir.					
34	Müsabaka sonrası arkadaş ve çevre baskısı yaşamak streslidir.					
	Aşağıdaki yargular SİZDE ne düzeyde STRES yaratır?					
	Örgütsel Faktörler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
35	Spor salonunun durumunun yetersiz olması streslidir.					
36	Güvenlik ve sağlık önlemlerinin yetersizliği streslidir.					
37	Müsabaka sonrası güvenlik kaygısı yaşamak streslidir.					
38	Hakemin, yöneteceği müsabakanın gözlemcisini tanımaması streslidir.					
39	Müsabaka bitiminden sonra gözlemcinin vereceği rapor streslidir.					
40	Şampiyona süresince görev verilmemesi streslidir.					
41	Müsabakalarda görevlendirilmeme cezası alınması streslidir.					
42	Uzun süre müsabaka yönetmeyip, yeniden görev alınan ilk maç streslidir.					
43	Hakem atamalarının eşit yapılmaması streslidir.					
44	Hakemlik kariyerinde statü kaybı kaygısı streslidir.					
45	Hakemlik kariyerinde yükselme çabası streslidir.					
46	Antrenman yapılan yerlerin fiziki koşulların yetersizliği streslidir.					
47	Kurumun sosyal destek uygulamalarının yetersizliği streslidir.					
48	Kurum içerisinde iletişim yetersizliği streslidir.					
49	Hakem Kurulu ile olan iletişim yetersizliği streslidir.					
50	Federasyonun ve Merkez Hakem Kurulunun desteğini yeterince hissedememek streslidir.					

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı: ATMACA Enis

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum tarihi ve yeri: 14/03/1983-Çekerek

Medeni hali: Evli

Tel: +90 544 738 52 97

Emil: atmacaenis@hotmail.com

Yazışma Adresi: Yeni Camii Mahallesi, Sofuhoca Caddesi, Güzeltaş Sitesi B Blok
Kat:2 No:7 Merkez/Yozgat

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Yozgat Bozok Üniversitesi	Halen
Lisans	Kırıkkale Üniversitesi	2008

İş Deneyimleri

Yıl	Yer	Görev
2010-	Yozgat Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü	Antrenör

Yabancı Dil

İngilizce