



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



# **TENİS HAKEMLERİNİN HAKEM EĞİTİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**Soner SİVRİ**

**SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK**

**ANKARA  
2016**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TENİS HAKEMLERİNİN  
HAKEM EĞİTİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**Soner SİVRİ**

**SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN  
Doç. Dr.Oğuz ÖZBEK**

**ANKARA  
2016**

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Tenis Hakemlerinin Hakem Eğitimine İlişkin Görüşleri” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı:

Tarih:

İmza:

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Spor Bilimleri Anabilim Dalında  
Soner SİVRİ tarafından hazırlanan  
“Tenis Hakemlerinin Hakem Eğitimine İlişkin Görüşleri” adlı tez çalışması  
aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ / OY  
ÇOKLUĞU ile kabul/ret edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 16.06.2016

Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK  
Ankara Üniversitesi  
Jüri Başkanı

Doç. Dr. Bülent GÜRBÜZ  
Kırıkkale Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Funda KOÇAK  
Ankara Üniversitesi

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Zafer KARAER  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

# İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Şekiller	vii
Çizelgeler	viii

## 1.GİRİŞ

1.1 Neden Hizmet içi Eğitim	3
1.2 Hizmet içi Eğitim Türleri	5
1.3 Hizmet içi Eğitimin Amaçları	6
1.4 Hizmet içi Eğitimin İlkeleri	7
1.5 Hizmet içi Eğitim Anlayışının Gelişimi	9
1.6 Mesleklerde Hizmet içi Eğitimin Önemi	9
1.7 Spor Alanında Hizmet içi Eğitim ve Gereği	10
1.8 Tenis ve Tarihçesi	11
1.9 Tenis Oyun Kuralları	15
1.10 Türkiye Tenis Federasyonu	16
1.11 Tenisin Ekonomik Hacmi	18
1.12 Tenis Hakemlerinin Hizmetiçi Eğitimi	19
1.13 İlgili Araştırmalar	21
1.14 Araştırmanın Amacı	23
1.15 Problem	23
1.16 Araştırmanın Önemi	24

## 2. GEREÇ YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Modeli	24
2.1.1 Nicel Verilerin Elde Edilmesi	25
2.1.2 Nitel Verilerin Toplanması	26
2.1.2.1 Nitel Veri Toplama Aracı	27
2.2 Açıklayıcı Faktör Analizi	29
2.3 Doğrulayıcı Faktör Analizi	31
2.4 Deneme Formunun Güvenirlik Çalışması	34
2.5 Verilerin Analizi	34

## 3. BULGULAR

3.1 Nicel Bulgular ve Yorumlar	35
3.1.1 Katılımcıların Diğer Görüşleri	46
3.2 Nitel Bulgular ve Yorumlar	47
3.2.1 Tenis Hakemlerinin Hakemlik Bilgi Düzeylerinin Yeterliliğine Ait Bulgular	48
3.2.2 Tenis Hakemlerine Öncelikle Hangi Konularda Eğitim Verilmesine Ait Bulgular	48
3.2.3 Tenis Hakemlerinin Başarısına Ait Bulgular	50
3.2.4 Tenis Hakemlerinin Hizmetiçi Eğitimlerinin Yeterliliğine İlişkin Bulgular	50

<b>4. TARTIŞMA</b>	
<b>5. SONUÇ ve ÖNERİLER</b>	55
<b>ÖZET</b>	59
<b>SUMMARY</b>	60
<b>KAYNAKLAR</b>	61
<b>EKLER</b>	66
Ek-1. Etik Kurul İzni	66
Ek-2. Tenis Hakemleri Hakem Eğitim Değerlendirme Ölçeği	67
Ek-3. Görüşme Formu	70
Ek-4. Görüşme Formu Sorularına Verilen Cevapların Oluşturduğu “Nitel Veri Seti”	71
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	91



## ÖNSÖZ

Kişilerin, kurumların, toplumların ve ülkelerin gelişmesinde eğitim çok önemli bir yere sahiptir. Kurumlar bünyelerinde çalışan personeli en iyi şekilde yetiştirip, onların bilgilerini daima güncel tutarak hizmet verdikleri alanda iyi yere sahip olmak isterler Bu yüzden kendi bünyelerinde hizmet içi seminerler/kurslar düzenleyerek eğitimde sürekliliği sağlarlar. Bu araştırma tenis hakemlerinin aldıkları hizmet içi eğitimlerine ilişkin genel durumlarını tasvir etmek ve tenis hakemlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan mevcut durum değerlendirilip saptanan sorunlara dair çözüm önerilerini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma, Mayıs 2016'da tamamlanmıştır. Araştırmanın tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerinin yeniden yapılandırılmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Öncelikle yıllar sonra beni yüksek lisans yapmaya zorlayan sınıf arkadaşım sayın Doç. Dr. Özer YILDIZ'a, çalışma süresince yardımlarını bir an olsun esirgemeyen sayın Dr. Funda KOÇAK'a, araştırmaya katılıp değerli fikirlerini paylaşıp bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan hakem arkadaşlarıma, Türkiye Tenis Federasyonu Yönetim Kurulu Üyesi sayın Cem TINAZ'a, dönemin Merkez Hakem Kurulu Başkanı sayın Alaaddin BOYAR'a, sporcu ve antrenörlere, tez ile ilgili fikrini sorduğumda çalışmaya her bakımdan destek veren Türkiye Tenis Federasyonu Başkanı sayın Cengiz DURMUŞ'a teşekkür ederim. Tez çalışmam esnasında büyük sabır ve desteğini gördüğüm, bunu acaba nasıl yaparım dediğim her anda yolumu açan danışmanım sayın Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu zorlu süreçte her zaman destekçim olan sevgili eşim Seçkin SİVRİ'ye de gönülden teşekkür ederim.

## ŞEKİLLER

Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli DFA, Faktör-Madde İlişkisi

32





## ÇİZELGELER

<b>Çizelge 1.</b> “Hakemlerin Hizmet içi Eğitime Ait Görüşleri” ne Ait Araştırmaya Katılan Hakemlerin Kişisel Bilgileri	26
<b>Çizelge 2.</b> Görüşme Yapılan Hakemlerin Kişisel Bilgileri	27
<b>Çizelge 3.</b> 5’li Likert Tipi Derecelendirme Ölçek Seçenekleri ve Derece Aralıkları	28
<b>Çizelge 4.</b> Ölçek Maddelerinin Madde Toplam Korelasyon Değerleri	29
<b>Çizelge 5.</b> Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	30
<b>Çizelge 6.</b> Ölçüm Modeli	33
<b>Çizelge 7.</b> Hakemi Eğitimi Ölçeğinin Maddeleri	33
<b>Çizelge 8.</b> HEÖ’nün Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlık Katsayıları	34
<b>Çizelge 9.</b> Tenis Hakemlerinin Mezun Olduğu Okul Alanına Göre Görüşlerinin Mann-Whitney U Testi Analizi	36
<b>Çizelge 10.</b> Tenis Hakemlerinin Yaşlarına Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	38
<b>Çizelge 11.</b> Tenis Hakemlerinin Cinsiyetlerine Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Mann-Whitney U Testi Analizi	39
<b>Çizelge 12.</b> Tenis Hakemlerinin Hakem Kategorisine Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Mann-Whitney U Testi Analizi	40
<b>Çizelge 13.</b> Tenis Hakemlerinin En Son Ulusal Hakemlik Kategorisine Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	41
<b>Çizelge 14.</b> Tenis Hakemlerinin Mezun Olduğu Okula Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	43
<b>Çizelge 15.</b> Tenis Hakemlerinin Hakemlik Kademelerine Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	44
<b>Çizelge 16.</b> Tenis Hakemlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı Duydukları Konular	46
<b>Çizelge 17.</b> Görüşme Yapılan Kişilerin Kişisel Bilgileri	47
<b>Çizelge 18.</b> Tenis Hakemlerinin Hakemlik Bilgi Düzeylerinin Yeterliliğine Ait Bulgular	48
<b>Çizelge 19.</b> Tenis Hakemlerine Öncelikle Hangi Konularda Eğitim Verilmesine Ait Bulgular	49
<b>Çizelge 20.</b> Tenis Hakemlerinin Başarısına Ait Bulgular	50
<b>Çizelge 21.</b> Tenis Hakemlerinin Hizmetiçi Eğitimlerinin Yeterliliğine İlişkin Bulgular	51

## 1. GİRİŞ

Çok geniş bir kavram olan eğitimin farklı bakış açılarına göre onlarca tanımı mevcuttur. Eğitim; kişilerin, organizasyonların, kurumların gelişmesi için tartışmasız en önemli unsurlardan biridir. Şişman (2014), eğitimi bir etkileme süreci olarak yaşanan çevrenin birey üzerindeki etkileri olarak tanımlanmıştır. Blakemore, Buck ve Harrison (2001), hayat boyu öğrenme bugünün ileri teknoloji toplumlarında verimli bir yaşam ve çalışma hayatı için gereklidir diyerek aslında öğrenmenin dolayısıyla eğitimin bir ömür boyu olduğunu vurgulamıştır. Gospel (1997)'e göre eğitim üç farklı şekilde verilebilir. Özel kuruluşların verdiği eğitimi ilk sıraya koyan Gospel (1997) daha sonra kurumun kendi içinde verdiği eğitimden bahsetmiş, son olarak ise devletin vatandaşlarına sağladığı eğitimi sıraya koymuştur. Özsoy (2003), eğitimin teknolojik gelişmelere uygun olarak sürekli kendisini yenilemesini, bireyin gördüğü eğitimin kendi yararı dışında toplumda da gözle görülür bir gelişmeye, ilerlemeye neden olacağını söylemiştir. Kayabaş (2008), “eğitim toplumun varlığını ve gelişmesini sürdürmedeki en önemli faktördür” diyerek eğitimin toplum üzerindeki önemine vurgu yapmıştır.

Halim ve Ali (2015), eğitimi “hizmet öncesi ve hizmet içi” olarak iki ana kategoriye ayırmış, hizmet öncesi eğitimi genellikle resmi kurumlar tarafından belirlenmiş bir sürede verilen, hizmet içi eğitimi de organizasyon tarafından görevdeki kişilere becerilerini geliştirmeleri için zaman zaman verilen eğitim olarak tanımlamışlardır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde hizmet içi eğitim “çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim” ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)) olarak tanımlanmıştır. Öztürk ve Sancak (2007) hizmet içi eğitimi “belirli bir maaş karşılığında bir işte çalışan kişilere yaptıkları iş ile ilgili bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak üzere verilen planlı eğitim faaliyetleri” olarak tanımlamışlardır.

Küçükahmet (2014)'e göre eğitim genel anlamda hizmet öncesi, hizmet içi ve hizmet sonrası eğitim olarak üçe ayrılır. Örgün eğitim kurumlarında alınan eğitim hizmet öncesi eğitim kapsamında iken, örgün eğitim sonrası kişinin bir işe girmesi ve bu iş ile ilgili eğitim alması hizmet içi eğitimin alanına girer. Kişinin emeklilikten sonra toplumdaki kopmaması ve yoğun iş hayatından dolayı fark edemedikleri özelliklerini ortaya çıkarmak için aldığı eğitimler de hizmet sonrası eğitim kapsamında değerlendirilmektedir. Eğitimin kişilerin ve kurumların gelişmesinde çok önemli bir rol oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. Bu gerçekten yola çıkarak kurumların personelinin gelişmesi için hizmet içi eğitime yeterli zaman ayırıp çaba sarf etmesi gerekmektedir.

Sarıgöz (2011) kurumların hedefinin her zaman verimi en üst seviyede tutmak olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden kurumlar çalışanlarını sürekli değişen ortamlara karşı eğitmek ve onları devamlı yenilenen bu döngünün içinde güncel tutmak isterler. Kurumlar bu işi kendi içinde yaptıkları için de bu eğitimin ismi hizmet içi eğitim olarak adlandırılmıştır. Omar (2014) hizmet içi eğitimi insanlara sahip oldukları iş ile ilgili gerekli sorumlulukları belirlenen standartlar çerçevesinde sağlamak ve daha üst rollere kendilerini hazırlamak için bilgi ve beceri düzeylerini artırdıkları bir süreç olarak tanımlamıştır. Kurumlar ekonomik, sosyal ve teknolojik açıdan birçok değişiklikle yüz yüze gelmekte ve hizmet içi eğitimler bu problemlerin çözümlerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Kurumlar hızla değişen ortamlara ayak uydurabilmek için personellerini sürekli bir eğitimden geçirmeli ve onları daima güncel tutmalıdırlar. Aydın (2014) bir kurumda yapılan işlerin değişik kademelerde çalışan personel tarafından gerçekleştirildiğini ve bu personelin yaptıkları işi “etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmesinin bilgi ve becerilerinin sürekli olarak güncellenmesiyle” sağlanabileceğini söylemiştir. Barkurt (1990) hizmet içi eğitimi “hizmet içi eğitim çalışanın, en verimli kullanımı için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçimlerine sahip kılınması sürecidir” diye tanımlamıştır.

Kişi doğumundan ölümüne kadar yaşadığı her an eğitilmektedir, bu eğitim bazen aile içinde, kimi zaman okulda bazense çalışılan kurumda gerçekleşmektedir. Küçükahmet (2014), annenin çocuğa kaşık tutmayı göstermesinin, babanın ellerinden tutarak yürütmesine yardım etmesinin, abisinin ise onunla top oynarken topa nasıl vuracağını göstermesinin çocuğun doğal eğitiminin bir parçası olduğunu fakat okul ortamında sağlanan eğitimle kişinin planlı ve programlı bir şekilde her şeyin doğrusunu öğrendiğini, bu ortamlarda kişinin “bireyi topluma yararlı hale getirme” prensibine göre yetiştirildiğini belirtmiştir.

Barkurt (1990) hizmet içi eğitimde öncelikle bir gereksinimler analizi yapılmasını ve yapılan bu analiz ışığında eğitime katılacak personelin seçilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Böylece nasıl sorusunun karşılığı da otomatikman cevaplanmış olacaktır. Verilecek olan bilgi ve becerilerin personelin çalışma hayatında uygulayabileceği şekilde yapılandırılmaları çok önemlidir.

Hizmet içi eğitimin diğer bir önemli yanı temel eğitime yön gösterici bir rol oynamasıdır. Budak ve Demirel'e göre (2003) kısa vadede hizmet içi eğitim programında yer alan bir konu zamanla temel eğitimin bir parçası haline gelebilir.

### **1.1. Neden Hizmet İçi Eğitim?**

Gelişen teknoloji, katılımcı yönetim, gelişmiş kalite kontrol yöntemleri, müşteri servisleri gibi unsurlar çalışılan alanın sürekli bir değişim için de olmasını sağlamaktadır. Çalışanların da becerilerini bu değişimlere uygun hale getirmesi bir zorunluluk haline gelmiştir (Carnavale, Gainer ve Meltzer, 1990).

Her organizasyonun kendine özgü hedefleri vardır. Organizasyon için çalışan personel bu hedefler doğrultusunda seçilmekte ve çalışma süreleri boyunca da bu yönde eğitilmektedirler. Hizmet içi eğitimler çalışanın öğrenmesini kolaylaştırarak, değiştirilmiş davranışlarının organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olması sağlar (Halim ve Ali, 2015).

Bir okul bitirilip mesleğe girildiğinde öğrenim sırasında edinilmiş olan bilgi ve becerilerin uygulamada yetersiz kaldığı ve dolayısıyla yaşam boyu eğitimin gerekli olduğu kaçınılmaz bir gerçektir (Altınışık, 1996). Hizmete girebilmek için her ne kadar bilgili olmak gerekiyorsa hizmet verirken de bu bilgilerin devamlı güncellenmesi kişinin kendini yenilemesi gerekir (Tortop, 1999). Öztürk ve Sancak da (2007) örgün eğitim kurumlarında alınan eğitimin bilgide meydana gelen hızlı değişimlerden dolayı zamanla yetersiz hale geldiğini, kurumların çalışanlarını hizmet içi eğitime tabi tutarak bütün gelişmelere anında ayak uydurmak; hatta alanlarında öncü olmak istediklerini belirtmişlerdir. Gelişmiş ülkelerde verimlilik üst düzeydedir ve bunun temel sebeplerinden biri bu ülkelerin eğitime büyük kaynak aktarıp hizmet içi eğitim etkinliklerine de öncelik vermeleridir (Öztürk ve Sancak, 2007).

Küçükahmet (2014)'e göre kişiler genel anlamda üç sebepten dolayı hizmet içi eğitimden geçmek zorundadırlar:

- a) Kişinin yaptığı meslek veya verdiği hizmet ile ilgili daha önceden hiçbir eğitimi yoksa işe başlar başlamaz hizmet içi eğitimden geçmek zorundadır.
- b) Ülkemizde uygulanan eğitim programlarının iş hayatına dönük olmamasından dolayı kişiler mezun oldukları alanda hizmet veriyor olsalar bile gerekli bilgi ve beceriye sahip olmayabilirler. Bu durumda işverenin maksimum verimi alabilmesi için personelin eksikliğini giderici hizmet içi eğitim programı uygulaması gerekmektedir.
- c) Mesleğiyle ilgili yeterli bilgiye sahip olan personelin gün geçtikçe bilgileri eksilmekte ve kendisini yenilemesi gerekmektedir. Bu durumda da hizmet içi eğitim devreye girer ve kişinin kendini güncellemesini, bilgilerini yenilemesini sağlar.

Özpuat (2010)'a göre kişinin mesleki eğitimindeki yetersizlikler, yöneticilerin negatif tutumları, yapılan işe olan istek düzeyinin düşük olması hizmet içi eğitim programlarının önemini artırmaktadır. Schultz “ülkelerin sahip oldukları üretken insan potansiyelini, örgün eğitim ve yaygın eğitimin yanı sıra işbaşındaki yetiştirmeler yoluyla geliştirebileceklerini” belirtmiştir (Aktaran: Çiftçi, 2008: 1).

Çiftçi (2008), günümüz bilgi çağında elde edilen bilginin çok çabuk eskidiğini o yüzden hizmet öncesi alınan eğitimin zamanla yetersiz hale geldiğini bu yüzden hizmet içi eğitimin bir zorunluluk olduğunu vurgulamıştır. Altınışik (1996) “Hizmet içi Eğitim ve Türkiye’deki Uygulama” başlıklı çalışmasında hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenleri altı başlık altında toplamıştır:

- a) Bilimsel ve teknolojik gelişmeler,
- b) Hizmet öncesi eksiklikleri gidermek,
- c) Toplumsal değişimler,
- d) Eğitimdeki fırsat eşitliği ilkesinin gerçekleştirilememesi,
- e) İletişimdeki boşlukların doldurulması zorunluluğu,
- f) Güdüleme zorunluluğu.

## 1.2. Hizmet içi Eğitim Türleri

Kılıç (2008), hizmet içi eğitimi genel anlamda eğitim kuruma/hizmete yeni giren personel ve kurum içinde olan personel için yapılan eğitim olarak ikiye ayırmıştır. Öztürk ve Sancak (2008) ise genel anlamda hizmet içi eğitimi “iş başında ve iş dışında eğitim” olmak üzere ikiye ayırmıştır. “İş başında eğitim; gözetimci nezaretinde eğitim, alıştırma (oryantasyon) eğitimi, iş değiştirme (rotasyon) yoluyla eğitim, yetki devri yoluyla eğitim, monitör (kılavuz) aracılığıyla eğitim, özel tasarımlar (proje çalışmaları) ve staj yoluyla eğitim olarak yedi grupta toplamıştır. İş dışında eğitimi ise grup tartışmaları, panel (toplu tartışma), sempozyum (toplu sunuş), açık oturum (forum), beyin fırtınası, anlatım yöntemi, seminer ve kurslar, örnek olay yöntemi, evrak sepeti yöntemi, rol oynama yöntemi, gezi-gözlem ve simülasyon (taklit) yöntemi” olarak sekiz grupta incelenmiştir.

Küçükahmet (2014)’e göre hizmet içi eğitim temel olarak üç şekilde düzenlenir:

- Yeniden Eğitim: Yeni bilgiler verilen eğitim.
- İlave Eğitim: Eksikleri gidermek için verilen eğitim.
- İleri Eğitim: Mesleki düzeyi yükseltmek ve eskimişliği gidermek için verilen eğitim.

Barkurt (1990), hizmet içi eğitim türlerinden bahsederken öncelikle hizmet içi eğitimi ülke içinde ve ülke dışında olmak üzere ikiye ayırmıştır. Daha sonra yurt içindeki eğitimi de kendi arasında asli memuriyetten önce (aday) ve asli memurlukta olarak iki temel alanda toplayarak aday memurlar için hizmet içi eğitim; “temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj” olarak üçe ayrılmış, asli memurlukta ise; “verimliliği artırma, üst görev kadrolarına hazırlama ve üst yöneticilik eğitim” olarak üçe ayırmıştır.

Aytaç (2000) ise, hizmet içi eğitimi dört ana başlıkta tanımlamıştır:

- İşe yeni başlayanlar için hizmet öncesi, tanıtım ve yetiştirme eğitimleri,
- Meslek becerileri kazandırma ve temel meslek eğitimleri,
- Çalışanlara yönelik uyum eğitimi, meslekte ilerleme ve ileri meslek eğitimleri,
- Yönetici eğitimleri

Halim ve Ali (2015)'de hizmet içi eğitimi beş ana başlık altında toplamıştır:

- Tanıtım ve uyum sağlama eğitimleri
- Temel eğitim
- İş başında eğitim
- Sürdürme eğitimi
- Kariyer gelişim eğitimi

### **1.3. Hizmet içi Eğitimin Amaçları**

Hizmet içi eğitimde asıl amaç verilen eğitimlerin alanda kullanılmasını sağlayacak davranışlara dönüşmesini sağlamaktır. Kılıç'a (2008) göre verimliliği sağlamak hizmet içi eğitimin öncelikli amaçlarından. Bilgin vd.'ne (2007) “hizmet içi eğitimin amaçları, eğitimi yapacak örgütün politikasına ve amaçlarına

uygun olarak tespit edilmelidir". Tortop'a (2005) göre hizmet içi eğitimin üç temel amacı bulunmaktadır:

- a) Yapılan işin daha iyi yapılmasını sağlamak,
- b) Görevde yükselmek için gerekli donanımı sağlamak,
- c) Personelin kurum ve işe karşı davranışını olumlu yönde geliştirmek.

Hizmet içi eğitimin amacı; personelin bilgi, verimliliğini artırarak hizmete olan ilgisini en üst düzeye çıkararak kendisini daha üst kadrolara hazırlamaktır. Hizmet içi eğitimin bir diğer amacı ise çalışanlara nitelik kazandırmaktır. Böylece çalışan verimli hizmetin önemini kavrayarak aldığı bilgileri mesai arkadaşlarıyla paylaşabilecektir (Orman Bakanlığı, 2012).

Ersoy (1996), hizmet içi eğitimi örgün eğitimin devamı olarak görmüş ve hizmet içi eğitimde genel amacın davranışlarda meydana getirilmek istenen olumlu değişiklikler olduğunu vurgulamıştır. Aynı çalışmada hizmet içi eğitim çalışmalarında hedefin bireylerin yeni bilgi ve becerilerle donatılması olduğu belirtilmiştir. Kişinin bilgisini artırmak, yeteneklerini geliştirmek, olumlu davranışlarına yön vermek, işini daha iyi yapmasını sağlamak, daha üst kadroya hazırlamak hizmet içi eğitimin temel amaçlarındandır (Özpulat, 2010).

#### **1.4. Hizmet içi Eğitimin İlkeleri**

Barkurt (1990), hizmet içi eğitimde en önemli ilkenin eğitimin bir gereksinimler analizi üzerine oturması olduğunu belirtmiştir. Bu analizin çevre, kurum ve göreve yönelik boyutlarının olması gerekir ve bu analizler sayesinde eksik olan bilgi, beceri ve davranış biçimleri saptanabilir.

Belirlenen hedeflere ulaşmak için belirli ilkelere uyularak çalışmalar yapılması gerekir. Orman Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği'nde (2012), bu ilkeler şöyle açıklanmıştır:



- Eğitimlerin sürekli olması,
- Eğitimler belirli bir plan ve program dâhilinde yürütülmesi,
- Verilecek eğitimlerde öncelikler esas alınarak fırsat eşitliğinin sağlanması
- Belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını kontrol etmek için, eğitim çalışmalarını sırasında ve bitiminde anket, gözlem, mülakat vb. değerlendirmeler ve sınavlar yapılması,
- Gerektiğinde diğer kuruluşlar ile işbirliği yapılması,
- Eğitim ortamlarının eğitime uygun hale getirilmesi,
- Eğitim alan personelin aldıkları eğitime uygun görevlerde istihdam edilmesi gerekmektedir.

Barkurt (1990), hizmet içi eğitiminin temelde bir öğrenme süreci olduğunu belirterek öğrenme boyutunda geliştirilen ilkelerin hizmet içi eğitim kapsamında da kullanılabilir olduğunu vurgulayarak ilkeleri şu şekilde sıralamıştır:

- Katılma: Aktif katılım öğrenmeyi kolaylaştıracaktır,
- Tekrarlama: Tekrar öğrenilen bilgilerin kalıcı olması için önemlidir. Hizmet içi eğitimlerde de bu ilke göz ardı edilmemelidir.
- Anlamlılık: Kişi kendisine ne verilmek isteniyorsa onu görebilmeli ve anlamlandırabilmelidir.
- Uygulanabilirlik: Verilen bilgilerin pratik hayatta uygulanabilir olması ve eğitimi alan kişilerin bunu meslek hayatlarında pratiğe dönüştürmeleri gerekir,
- Geri Besleme: Değerlendirme sonuçlarının kişiye bildirilmesi, ileri aşamalarda faydalı sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

Halim ve Ali (2015), hizmet içi eğitimin temel ilkelerini; eğitimin problem merkezli, öğrenme amaçlı, kurumun amaçlarına olan hissiyatı, bilgi ve teknik kapasiteyi geliştiren bir süreç olarak açıklamışlardır.

### **1.5. Hizmet İçi Eğitim Anlayışının Gelişimi**

Tarihsel anlamda hizmet içi eğitime bakıldığında antik Mısırlılara kadar uzandığı görülür. Antik Mısırlılar denizaşırı ülkelerden getirdikleri esirleri ustabaşı olarak kullanmak için işbaşında eğiterek hizmet içi eğitime örnek teşkil etmişlerdir (Aydın, 2014). Sims'e göre, yirminci yüzyılda uyum eğitimi, iş başında eğitim, göreve dayalı eğitim, çıraklık eğitimine ağırlık verilmeye başlanmıştır (Akt. Aydın, 2014).

Endüstri devrimi ile birlikte büyük fabrikaların kurulması eğitim, yönetim, üretim ve örgüt kavramlarının birbirleriyle olan yakın ilişkileri ciddiyle düşünölmeye başlanmıştır (Aydın, 2014). Altınışik (1996)'da onsekizinci yüzyılda sanayi devriminin ardından hizmet içi eğitiminin de ilerlemeye başladığını gelişen teknolojinin hizmet içi eğitime katkı sağladığını vurgulamıştır. Ülkemizde hizmet içi eğitimin ilk uygulaması 1928 yılındaki harf devrimiyle başlatılan halk eğitimi ile gerçekleşmiştir (Altınışik, 1996). "Türkiye'de hizmet içi eğitim ile ilgili yasal çalışmalar 1960'lı yıllarda hız kazanmaya başlamıştır... 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda personelin verimliliğini artırmak, daha ileri görevlere hazırlamak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi benimsenmiş böylece her kurumda bir eğitim birimi kurulmuştur" (Aydın, 2014).

### **1.6. Mesleklerde Hizmet İçi Eğitimin Önemi**

Aydın (2014), kurumlarda hizmet içi eğitiminin gerekliliğine işaret eden göstergelerden bahsederken çalışanların istekleri, yetersizlikler, bireylerin kendilerini geliştirme istekleri, yeni personel alımı gibi konulara vurgu yapmıştır. Hizmet içi eğitim kurumun kendisini koruması, geliştirmesi ve verimliliğini artırması sürecidir. Barkurt (1990)'a göre, hizmet içi eğitim ile kurum içeriden ve dışarıdan gelebilecek şikayetleri bertaraf edebilir, yapılan işin niteliği geliştirilebilir, ileriye dönük nitelikli insan gücü problemi ortadan kaldırılabilir.

Nitelikli insan gücü yetiştirmeden amaca ulaşmak düşünülemez ve nitelikli insan ve iş gücü de ancak eğitimle gerçekleşir. Öğretim kurumlarında yeterli bilgi verilmekte fakat kişi iş hayatına atıldığında bu bilgiler yeterli olmamakta, zamanla eskimekte ve bireyin içinde bulunduğu topluluktan uzakta kalmasına neden olmaktadır. Hizmet içi eğitim bu anlamda devreye girerek ortaya çıkan eksiklikleri gidermede etkin bir rol oynamaktadır (Altınışik, 1996). Omar (2014), öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı ve okuldaki etkinliğini incelediği çalışmasında hizmet içi eğitimin öğretmenin çalışma hayatında etkinlik, yetenek, bilgi ve motivasyonunu geliştiren profesyonel bir eğitim aktivitesi olduğunu vurgulamıştır.

### **1.7. Spor Alanında Hizmet İçi Eğitim ve Gereği**

Her meslek dalında olduğu gibi spor alanında da hizmet içi eğitim kişilerin kendilerini geliştirip modern çağa ayak uydurmalarında çok önemli bir yere sahiptir. Spor alanındaki en önemli unsurlardan biri de hakemlerdir ve hakemlerin kendilerini kural bilgisi, iletişim becerileri, beden dili ve daha birçok konuda geliştirmeleri kurumların sağladığı hizmet içi eğitimle mümkün olabilir. Verdikleri kararlarla müsabakanın gidişatına ve sonucuna etkisi olan hakemlerin aldıkları hizmet içi eğitim ve seminerlerin verimli olması çok önemlidir (Karaçam, 2013).

Spor müsabakalarında teknolojinin kullanımı son yıllarda oldukça artmıştır. Levaux (2010) yüksek profile sahip olan sporların hakemlerin saha içinde kararlarına yardımcı olmak için teknolojiyi bir araç olarak kullandıklarını belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında hakemlerin teknolojik gelişmelerin kendi alanlarında sağladıkları yeniliklerden faydalanabilmeleri ve geliştirilen modern donanımları kullanabilmeleri için belirli bir eğitime tabi tutulmalarının gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir.

Spor bir süreklilik ve değişkenlik içindedir ve bu değişkenlik içindeki aktörlerin de bu unsurlara ayak uydurması gerekir. Oyun kurallarındaki değişiklikler hakemler tarafından takip edilmelidir, bu nedenle hakemlerin hizmet içi eğitimleri her geçen gün önem kazanmaktadır (Mirzeoğlu, Doğu ve Atalay, 2002). Herhangi bir spor müsabakasında hakem çok önemli bir unsurdur. Leveaux (2010) genel olarak

bakıldığında hakemlerin çok kısa süre içerisinde birçok kaynaktan gelen bilgileri süzerek bir karar vermeleri gerektiğini ve bazı durumlarda hakemin verdiği bu kararların müsabakanın gidişatını tamamen değiştirebileceğini belirterek bu önemin altını çizmiştir.

Bir tenis maçı esnasında hakemin aynı anda gerçekleştirmesi gereken birçok görevi, odaklanması gereken birden fazla durum vardır. Öncelikli görevi topu izlemek olan hakem aynı zamanda kortun etrafını, varsa top toplayıcıları, çizgi hakemlerini, vb. izlemek ve her şeyin farkında olmak zorundadır. Craven (1998)'in kriket hakemleri üzerinde yaptığı araştırmada hakemlerin yaptıkları hataların, aynı anda birden fazla şeye odaklanmak zorunda kaldıkları zaman %25 oranında arttığını belirtmiştir.

Ponzo ve Scoppa (2014), ev sahibi takımı seyircilerinin hakemleri baskı altına almalarından dolayı, hakemlerin ev sahibi takım lehine kararlar verebildiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçtan yola çıkarak hakemlerin psikolojik anlamda da eğitimlerine önem verilmesi ortaya çıkmaktadır. Tenis hakemliğinde en önemli olan unsur hızı çok yüksek olan topu takip etmek gözükse de sadece topu doğru görmek iyi hakem olabilmek için yeterli değildir. İyi hakem olabilmeyen en önemli unsurları; kural bilgisi, kriz yönetimi, iletişim yetenekleri, beden dilini doğru kullanmak olarak sayılabilir. Hakemlerin bu özelliklerini geliştirebilmek için çeşitli hizmet içi eğitimlerden geçmeleri ve tenisin hızlı gelişimine ayak uydurmaları gerekmektedir.

## **1.8. Tenis ve Tarihçesi**

Tenis tarihi ile ilgilenen araştırmacılar tenis kültürünü Antik Yunan'a dayandırmaktadır ([www.tennistheme.com](http://www.tennistheme.com)). Tenis kelimesinin kökeni 14. yüzyılda servis atan oyuncunun karşılayana söylediği eski Fransızca tenir (tut), Anglo-Fransızca tenetz (tutmak, yakalamak, almak) kelimelerinden türemiş olması muhtemeldir. Fransız şövalyelerinin favorisi olan oyunun orijinalinde oyuncular topa avuç içleriyle vururlardı. Zamanla bu sesleniş seyirciler için oyunu tanımlamak için

kullanılmıştır. Modern oyunda kelimenin kullanımı Yunanca “sphere” (topla oynama yeteneği) kökünden gelen “sphairistike” kelimesine dayanır, daha sonra 1874 yılında lawn tennis (Çim tenisi) olarak kullanılmıştır. Oyun ilk olarak badmington’un popülaritesinden esinlenerek Binbaşı Walter C. Wingfield tarafından Galler’de bir bahçe partisinde oynanmıştır ([http://www.etymonline.com/index.php?allowed\\_in\\_frame=0&search=tennis](http://www.etymonline.com/index.php?allowed_in_frame=0&search=tennis)).

Gillmeister (2008) tenisi; futbolun bir varyasyonu şeklinde ortaçağ rahiplerinin manastırda oynadıkları bir çeşit oyuna dayandırılabilceğini belirtmiştir. Tenisin avuç iyi yerine raketle tanışması 16. yüzyılda olmuştur, raketten ilk olarak 1505 yılında bahsedilmiş ve 1511 yılında Fransızca bir bilimsel incelemenin ön kapağı olarak resmedilmiştir. Alman bir papaza göre tenis 12. yüzyılın ortalarında Paris’te bilinen bir oyundu. Alman İmparatoru I. Ferdinand Viyana’da ilk kortu 1525 yılında yaptırmıştır, ayrıca ünlü Milan Dükü Galeazzo Sforza (1444-1476) da tenise olan düşkünlüğü ile tanınır (Gillmeister, 2008). Milli takımlar arasında oynanan Davis Cup’ın ilk maçı 1900 yılında Birleşik Krallık ve Amerika arasında oynanmıştır ve günümüzde dünyada her yıl düzenlenen en çok katılımın olduğu bir Dünya Kupasıdır ([www.itftennis.com](http://www.itftennis.com)).

Birçok sporda olduğu gibi tenisin de ortaya çıkmasında popüler bir efsane vardır. Tenis 1873 yılında Walter Clapton Wingfield tarafından icat edilmiş olarak bilinse de aslında eskiçağ oyunlarının bir uyarlaması olarak ortaya çıkmıştır. Tenisin atası sayılabilecek spor 13. yüzyılda Fransa’da oynanan “jeu de paume” (avuç içi oyunu) oyunudur. Bu oyunun Fransa’ya Fas istilas sırasında geldiği düşünülmektedir. Oyun el ve sıkıca sarılmış bez bir top ile oynanmaktaydı. Çok kısa bir süre içinde manastır avlularında popülerlik kazanan oyun, 1245 yılında rahiplerin görevlerini aksattığı gerekçesi ile Rouen Başpiskoposu tarafından yasaklanmıştır. Daha sonrasında oyun Kraliyet ailesi içinde yayılmıştır. Rönesans döneminde (1400-1600) beyefendilerin oynadığı bir oyun haline gelmiştir. 16.yüzyıldaki Fransız kralların neredeyse tamamı bu oyunu oynamıştır. I. Francis’in Kraliyet yatında kapalı bir tenis kortu bulunuyordu. Jeu de paume 1352 civarlarında Kral III. Edward’ın sarayına tenis kortu inşa etmesiyle İngiltere’ye ulaşmıştır. Oyun “tenis” olarak ilk defa İngiltere’de

adlandırılmıştır. 1600 yılına kadar Fransa'daki büyük şehirlerin bir çoğunda tenis kortu mevcuttu, yalnızca Paris'te 250 kapalı ve 1.000'den fazla açık kort vardı. Bahis yüzünden 1600'lerin başında tenis Fransa'da yasaklanmıştır. 1800'lerin sonlarında iyi bir vatandaş spor yoluyla elde edilir düşüncesi hakimdi, bu yüzden orta sınıf kendisine üst sınıf aktivitelerinden (atçılık, yatçılık vb) daha ucuz ve alt sınıf aktivitelerinden (futbol) daha az şiddet içeren bir spor aramaktaydı. İlk olarak akla gelen kriket ve kroket oldu, fakat kriket sahasının büyük olması, kroketin ise can sıkıcı olması bu sporlar için engel teşkil etti. Tenis bu dönemde halk içinde popülerleşmek için bütün kriterlere sahipti. 1875 yılında Marylebone Kriket Kulübü bu yeni sporun kurallarının standart hale getirilmesi için bir halk toplantısı düzenledi ve bu yeni oyunun adı "Lawn Tennis" (Açık hava tenisi) olarak adlandırıldı (Bell, 1994).

Kermen (2002)'ye göre 1873 yılında İngiliz Albay C. Wingfield'in patentini almaya çalıştığı oyunun bugünkü tenisten biraz farklı olduğunu, oynanan oyundaki sahanın kum saatine benzer ortası ince uçlara doğru genişleyen bir şekilde olduğunu belirtmiştir. Oyun 1874'de Amerika ve Avustralya'ya sıçramış 1875'de ise tüm dünyada aynı ölçü ve standartta oynanmaya başlanmıştır.

Kermen (2002), tenisin adının "Tenez" diyerek oyuna başlanılmasından ziyade, oyun çok dayanıklılık gerektirdiği için İngilizce'de dayanıklılık anlamına gelen "Tennasity" sözcüğünden gelmiş olabileceğini söylemiştir. Ayrıca vuruşlarda çoğunlukla "el" sözcüğünün kullanılmış olması tenisin önceden el ile oynanan bir oyundan doğmuş olması muhtemeldir. Tenis 1896'dan 1924'e kadar Olimpiyat Oyunları içinde yer almaktaydı, fakat 1924 yılında Uluslararası Tenis Federasyonu ve Olimpiyat Komitesi arasında oluşan anlaşmazlıktan dolayı tenis Olimpiyat oyunlarından çıkarılmış, 1968 yılından 1984 yılına kadar da Olimpiyat Oyunları'nda gösteri amaçlı oynanmıştır. 1984 Olimpiyatlarından itibaren de tekrar Olimpiyat Oyunları'na dahil edilmiştir ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz\\_Olimpiyatlar%C4%B1%27nda\\_tenis](https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz_Olimpiyatlar%C4%B1%27nda_tenis)).

Kermen (2002)'e göre teniste sayı sistemi şöyle gelişmiştir: İlk başlarda günün 24 saatine atfen tenis 24 oyundan oluşuyordu. Bir saatin 60 dakikadan oluştuğundan yola çıkılarak oyunlarda kazanılan sayılar 60 sayısına göre düzenlenmiş 60 dörde bölünerek her bir sayı için 15 değeri konmuştur. (15, 30, 45, 60= 1 oyun), fakat iki oyuncu/takım üçer sayı kazanınca 45/45 iş zora girmiş, çünkü bir oyunu kazanmak için iki sayı fark gerekiyordu, bu durumda da kazanan 75 sayısına ulaşip 60 dakika hesabı bozulmuş olacaktı. Bu yüzden 15, 30, 45 yerine 15, 30, 40, avantaj sistemi kullanılmış, zamanla 24 oyun önce 12'ye sonra da 18.y.y'da 6'ya indirilmiştir.

Türkiye'de tenis ilk olarak 1900 yılında İngilizler tarafından oynanmıştır. Türklerin ilk defa tenis oynadıkları tarih ise 1915'dir. Fuat Hüsnü Kayacan'ın Fenerbahçe'de tenis kulübünü kurmasıyla ülkemizde ilk tenis hareketi başlamış oldu. Türkiye Tenis Federasyonu ise 1923 yılında kurulmuştur. 1930 yılında Balkan Şampiyonu olan Milli takımımız Sedat Erkoğlu, Suat Subay ve Sirinya'dan oluşmuştur. Nazmi Bari, 14 yıl üst üste Türkiye Şampiyonu olarak, 1951-1965, hala kırılmayan bir rekora imza atmıştır ([http://www.sabah.com.tr/galeri/spor/turkiyenin\\_ilk\\_tenis\\_kortu](http://www.sabah.com.tr/galeri/spor/turkiyenin_ilk_tenis_kortu)).

Nazmi Bari Türkiye'nin Grand Slam'lere katılan ilk oyuncusudur (1959 Wimbledon, 1963 Amerika Açık). Tenis tarihimizdeki en önemli ilklerden birisi de 2004 yılında İpek Şenoğlu'nun kendi puanları ile bir Grand Slam turnuvasına katılmasıdır. İpek Şenoğlu ayrıca tüm Grand Slam'lerde ilk olarak oynayan Türk sporcudur. Bunun yanı sıra WTA düzeyinde final oynayan ilk Türk tenisçi ünvanı da İpek Şenoğlu'na aittir. Erkek tenisinde Nazmi Bari'den sonra Özbek asıllı Türk tenisçi olan Marsel İlhan 2007 yılında bir Grand Slam turnuvasında ana tabloda oynama başarısı göstermiştir. Marsel İlhan 2010 yılında 87. sıraya yükselerek Türk teniştirler içinde ilk yüze giren ilk oyuncu ünvanını almıştır ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)). Kadınlarda 2016 yılında TEB BNP Paribas İstanbul Cup'u kazanan Çağla Büyükakçay WTA seviyesinde teklerde kupa kazanan ilk Türk sporcu olurken aynı zamanda 82. sıraya yükselerek kadınlarda ilk 100'e giren ilk tenisçi ünvanını kazanmıştır (<http://wtatennis.com/news/article/5524428/title/ranking-watch-cagla-on-the-climb>).

## 1.9. Tenis Oyun Kuralları

Profesyonel bir tenis kortu 8,23 metre eninde, 23,77 metre boyunda bir dikdörtgen şeklindedir. Tenis oyunu tekler, çiftler ve karışık çiftler şeklinde oynanabilir. Grand Slam (Avustralya, Fransa Açık, Wimbledon, Amerika Açık) erkek Turnuvaları ve Davis Cup (Erkek milli takım müsabakaları) Grup 1&2 maçlarında karşılaşma 5 set üzerinden oynanmakta olup 3 seti kazanan oyuncu/takım maçı kazanmış sayılır. Diğer bütün turnuvalarda maçlar üç set üzerinden oynanır, iki seti alan oyuncu/takım maçı kazanmış sayılır. 6 oyun kazanan oyuncu/takım o seti kazanmış sayılır. Seti kazanmak için en az iki farklı skor elde edilmelidir (6-4, 6-3, 6-1 vb), skor 5-5 olduğunda set 7'ye uzar, 6-6 olduğunda ise setin galibini belirlemek üzere 7 puanlık tie-break oynanır ve tie-break oyununu kazanan seti 7-6 kazanmış sayılır (<http://www.itftennis.com/officiating/rulebooks/rules-of-tennis.aspx>). Toprak, çim, sert, sentetik ve halı olmak üzere beş farklı zeminde oynanabilir. Teniste amaç topa rakibin karşılayamayacağı bir şekilde vurup puan kazanmaktır.

Teniste setler tie-break set ve avantaj set olmak üzere ikiye ayrılır. tie-break set'te skor 6-6 olduğunda setin galibini belirlemek üzere 7 puanlık tie-break oyunu oynanır, tie-break oyununu kazanmak için rakibe en az 2 farklı üstünlük kurmak gerekir. tie-break oyununda skor 6-6'ya ulaşırsa bir oyuncu/takım 2 farklı üstünlük sağlayana kadar tie-break oyunu devam eder (8-6, 12-10, vb). Tie break oyununu kazanan oyuncu/takım seti kazanmış sayılır (<http://www.itftennis.com/officiating/rulebooks/rules-of-tennis.aspx>).



## 1.10. Türkiye Tenis Federasyonu

Türkiye’de tenisi yönetmek özerk bir federasyon olan Türkiye Tenis Federasyonu’un (TTF) sorumluluğundadır. Federasyon Merkez Teşkilatı;

- “Genel Kurul,
- Yönetim Kurul Denetleme Kurulu, Disiplin Kurulu,
- Hakem, organizasyon, hukuk, mali, eğitim, sağlık, teknik, dış ilişkiler, sponsorluk ve diğer kurullar,
- Genel sekreterlik,
- İdari birimlerden, teşekkül eder.”

Türkiye’de tenis hakemi eğitimi Türkiye Tenis Federasyonu Merkez Hakem Kurulu tarafından yürütülmektedir. Türkiye Tenis Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Talimatnamesi 21. maddesinde Eğitim ve Seminer alt kurulunun görevleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (www.ttf.org.tr):

- a) “TTF bünyesinde açılacak hakem yetiştirme ve geliştirme kurs ve seminerlerini standartlarını belirlemek, turnuvalarının bilgili ve donanımlı hakemler tarafından yönetilmesi için gerekli eğitimlerin verilmesi için çalışmak,
- b) Başhakem, kule hakemi, gözlemci hakem, çizgi hakemi yetiştirmek, bunların bilgi ve tecrübelerini artırmak amacıyla açılacak kurslar ve seminerlerde eğitmen olarak çalışmak,
- c) Açılacak olan kurs ve seminerlerin programlanmasını yapmak ve uygulanacak derslerin içeriğini hazırlamak, kurs ve seminerlere katılacak hakemlerin seçimini yapmak,
- d) Uluslararası kuralların dilimize çevrilmesi için çalışmalar yapmak, yeni uygulanacak kuralların tüm hakemlere iletilmesini ve bilgilendirilmelerini sağlamak,
- e) Kurulun görevlendirmesi durumunda turnuvalarda gözlemci olarak çalışmak; Turnuva sonunda Kurula rapor vermek,
- f) ITF’ in yaptığı değişiklikleri takip ederek ulusal turnuvalarda uygulanması için Kurulu bilgilendirmek.”

Türkiye Tenis Federasyonu Merkez Hakem Kurulu’nun 22.02.2013 tarihinde yayımlayarak yürürlüğe giren yeni uygulamaya göre hakemlik kategorileri genel anlamda; Çizgi, Gözlemci, Kule hakemliği ve Başhakemlik olmak üzere 4 kategoriye ayrılmıştır. Çizgi ve gözlemci hakemliğin kurs süresi 2 gün iken kule ve Başhakemliğin kurs süresi ise 3 gün olarak belirtilmiştir ([http://www.ttf.org.tr/assets/files/2013\\_MERKEZ\\_HAKEM\\_KURULU\\_TAL%C4%B0MATI.pdf](http://www.ttf.org.tr/assets/files/2013_MERKEZ_HAKEM_KURULU_TAL%C4%B0MATI.pdf)).

## Merkez Hakem Kurulu

Türkiye Tenis Federasyonu Merkez Hakem Kurulu (MHK) 22.02.2013 tarihinde yayımlanan Merkez Hakem Kurulu talimatnamesi uyarınca düzenlenmiştir. Bu talimatnameye göre MHK'nin amacı "Türkiye Tenis Federasyonu Başkanlığınca (TTF) düzenlenen bütün resmi, özel ve amatör tenis turnuva ve müsabakalarını yönetecek hakemlerle ilgili işlemlerde uygulanacak usul ve esasları belirlemektir." Merkez Hakem Kurulu Talimatnamesi 5. Maddeye göre 1 başkan ve 4 üyeden oluşan kurulun görevleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- a) "Başhakem, kule hakemi, gözlemci hakem, çizgi hakemlerini yetiştirmek ve bunların bilgi ve tecrübelerini arttırmak amacıyla kurslar, seminerler düzenlemek, bu kurslara ve seminerlere katılacakları belirlemek,
- b) Yurt içinde yapılan ulusal ve uluslararası turnuvalara, başhakem, kule hakemi gözlemci hakem ve çizgi hakemi görevlendirmek,
- c) Uluslararası tenis kurallarını yakından takip etmek ve bu kurallarda yapılan değişiklikler hakkında tenis kulüplerine, tüm hakemlere bilgi vermek,
- d) Başhakem ve hakemlerin faaliyetlerini takip etmek ve her yıl faal başhakem ve hakemlerin listesini yapmak, faal olmayan hakemleri listeden çıkarmak, faal ve başarılı hakemlerin terfilerini yapmak, başarılı ve İngilizce dilini iyi derecede bilen hakemleri belirleyip bunların uluslararası hakem ve başhakem kurslarına katılmaları için Türkiye Tenis Federasyonu'na başvuruda bulunmak,
- e) Başhakemlerin turnuva yönetimlerini ve hakemlerin maç yönetimlerini Federasyonun hakem gözlemcisine inceletmek, kurallara ve spor anlayışına aykırı davranan hakemleri; hakem gözlemcisi, organizasyon sahibi ve ilgili kişilerin şikâyet ve raporlarına dayanarak gerekli işlemi yapmak ve Başkana rapor etmek,
- f) Yeterli sayıda Türk hakem bulunmadığı durumlarda, uluslararası turnuvalar için yurt dışından hakem getirmek için Yönetim Kuruluna başvuruda bulunmak."

Merkez Hakem Kurulu üyelerinin özellikleri de aynı talimatnamenin 13. maddesinde aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- a) "T.C. vatandaşı olmak,
- b) En az lise veya dengi okul mezunu olmak,
- c) 25 yaşından büyük olmak,
- d) En az beş yıllık başhakemlik, hakemlik, eğitimlik veya gözlemcilik lisanslarından en az birine sahip olmak,
- e) Disiplin veya Ceza Kurullarından bir defada altı aydan fazla süre ile ceza almamış olmak,
- f) Görev almasına mani bilinen, tasvip edilmeyen bir davranışı bulunmamak,
- g) Taksirli suçlar, ağır hapis veya altı aydan fazla veyahut affa uğramış olsalar bile devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlar ile zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak"

## **Hakem Kursları/Seminerleri:**

Hakem kurs ve seminerleri Merkez Hakem Kurulu'nun alt kurulu olan Eğitim ve Seminer Kurulu'nun sorumluluğundadır. Bu kurulun görevleri şunlardır:

- a) "TTF bünyesinde açılacak hakem yetiştirme ve geliştirme kurs ve seminerlerinin standartlarını belirlemek, turnuvalarının bilgili ve donanımlı hakemler tarafından yönetilmesi için gerekli eğitimlerin verilmesi için çalışmak,
- b) Başhakem, kule hakemi, gözlemci hakem, çizgi hakemi yetiştirmek, bunların bilgi ve tecrübelerini artırmak amacıyla açılacak kurslar ve seminerlerde eğitmen olarak çalışmak,
- c) Açılacak olan kurs ve seminerlerin programlanmasını yapmak ve uygulanacak derslerin içeriğini hazırlamak, kurs ve seminerlere katılacak hakemlerin seçimini yapmak,
- d) Uluslararası kuralların dilimize çevrilmesi için çalışmalar yapmak, yeni uygulanacak kuralların tüm hakemlere iletilmesini ve bilgilendirilmelerini sağlamak,
- e) Kurulun görevlendirmesi durumunda turnuvalarda gözlemci olarak çalışmak; Turnuva sonunda Kurula rapor vermek,
- f) ITF' in yaptığı değişiklikleri takip ederek ulusal turnuvalarda uygulanması için Kurulu bilgilendirmek."

2013 yılının başında yeni bir yapılanmaya giren kurul aynı yıl içinde 4 ayrı kategoride (Çizgi, gözlemci, kule, başhakemlik) 144 adet kurs düzenlemiştir (<http://www.ttf.org.tr/hakem-duyurulari/2013-yili-merkez-hakem-kurulu-ucret-ve-uygulamalari>). 2016 yılında ise planlanan toplam hakem kurs sayısı 95'tir ([http://www.ttf.org.tr/assets/files/2016\\_MHK\\_Egitim\\_Takvimi%20\(1\).pdf](http://www.ttf.org.tr/assets/files/2016_MHK_Egitim_Takvimi%20(1).pdf)).

### **1.11. Tenisin Ekonomik Hacmi**

ITF (Uluslararası Tenis Federasyonu), ATP (Profesyonel Tenisçiler Birliği) ve WTA (Kadın Tenis Birliği) dünyadaki uluslararası organizasyonları kontrol ve idare eden kuruluşlardır. Özellikle 1972 yılında ATP ve 1973 yılında WTA'nın kurulmasıyla tenis büyük bir ivme kazanmış ve tenisin maddi hacmi de günden güne büyümüştür ve günümüzde de hızla büyümeye devam etmektedir. 1968 yılında dört büyük turnuvadan biri olan Wimbledon turnuvasının kazananı 2.000 İngiliz Sterlini kazanırken 2015 yılında bu rakam 1.880.000 İngiliz Sterlini seviyesine çıkmıştır ([http://www.wimbledon.com/pdf/Wimbledon\\_Prize\\_Money\\_2015.pdf](http://www.wimbledon.com/pdf/Wimbledon_Prize_Money_2015.pdf)). 2015 yılında 4 büyük turnuvadan bir diğeri olan US Open turnuvasında toplam dağıtılan para 42,3 milyon\$'dır (TIA, 2015).

Günümüzde tenisin üç büyük ismi olan Roger Federer, Novak Djokovic ve Rafael Nadal'ın kariyerleri boyunca sadece turnuvalardan kazandıkları para 250 milyon \$ civarında (Federer: 93 milyon\$, Djokovic: 83 milyon\$, Nadal: 74 milyon\$) ve bu oyuncuların 2014 yılında turnuvadan kazandıkları, sponsorluk, reklam vb. ek gelirlerle kazançları 148 milyon\$ civarında olmuştur (Badenhausen, 2015). Tenis Endüstrisi Birliği (TIA) 22 Ağustos 2015 raporuna göre, 2014 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki toplam tenis ekonomisi 5,73 milyar \$ civarında olup 81,704 sporcu yarışmalara katılmış ve yılda 10 defadan fazla tenis oynayan kişilerin yaptıkları harcama 822,9 milyon\$ civarında gerçekleşmiştir (TIA, 2015). TIA ve USTA (Amerika Tenis Birliği)'nin yaptığı araştırmaya göre, 2009 yılında Amerika'da bütün yaşlarda tenis oynayan kişi sayısı 30 milyonu bulmuştur ve 2000 yılından beri %43 büyümeyle Fiziksel Aktivite Konseyi tarafından geleneksel sporlar içinde birinci sıraya yerleşmiştir (De Boer, 2010). Ovaska ve Sumell (2014) yaptıkları çalışmada, dünyada profesyonel tenisçilere ek olarak 75 milyon civarında kişinin rekreasyonel anlamda tenis oynadığını belirtmiştir. Oyuncu bazında bakıldığında tenisin maddi dünyası iki kümeden oluşur. Birinci kümede yer alan yaklaşık 10-15 tenisçinin yıllık kazancı 3 milyon \$ civarında iken, ikinci kümede yer alan tenisçilerin yıllık kazancı 17.000-25.000 \$ dolaylarında olan genç kategoridir (Kermen, 2002).

### **1.12. Tenis Hakemlerinin Hizmet İçi Eğitimi**

Türkiye Tenis Federasyonu verilerine göre 22 Kasım 2015 tarihi itibarıyla TTF'ye kayıtlı 33.387 oyuncu 1.111 antrenör ve 2.839 hakem bulunmaktadır (www.ttf.org.tr). Antrenör Eğitimi 25.04.2011 tarihinde yayımlanan Türkiye Tenis Federasyonu Eğitim Kurulu talimatı ile TTF Eğitim Kurulu tarafından verilmektedir. Kurul bir koordinatör, en az 7 üye ve doğal üyelere oluşur. Antrenör eğitimi ile ilgili bütün planlama ve sorumluluklar bu kurula aittir (TTF Eğitim Kurulu Talimatı). Hakem Eğitimi ise 2013 yılında yayımlanan Merkez Hakem Kurulu talimatı ile Merkez Hakem Kurulu'nun görevleri arasında sıralanmıştır.

Hakemlerin brövelerini aldıktan sonra hakemlik hayatlarının ilk gününden hakemliği bıraktıkları son güne kadar kendilerini birçok konuda geliştirmeleri, çevresindekilere örnek olmaları, ait oldukları camiyayı en iyi şekilde temsil etmeleri gerekmektedir. Bu gelişim bağlı bulunan federasyonun yaptığı seminer, hizmet içi eğitim çalışmaları vb. olabileceği gibi Mellick v.d. (2005) tarafından belirtildiği gibi hakemlerin kendi deneyimlerinden, birbirlerinden, kendisini değerlendiren kişilerin tavsiyeleri şeklinde de olabilir.

Amerika Ulusal Spor Hakemleri Komitesi (NASO) mükemmel hakemliği kuralları en iyi şekilde bilip onları istenilen şekilde uygulamak olarak tanımlamıştır. Uluslararası Tenis Federasyonu (ITF) tenis hakemini sadece hakem kulesinde oturup topun içeride ve dışarıda olduğunu söyleyen kişi olmadığını, onların tenis kurallarının saha içindeki koruyucu ve uygulayıcıları ve oyunun sportmence oynanmasını sağlayan kişiler olduğunu söylemektedir ([www.itftennis.com](http://www.itftennis.com)).

Pizzi (2008), günümüz profesyonel spor dünyasında kulüplerin sporculara milyonlarca dolar para harcadıklarını, bireysel sporlarda yarışan sporcuların da çok üst düzeyde ücretler aldıklarını ve müsabakanın sonucunun hakem hataları yüzünden değişmesinin can sıkıcı bir durum olduğunu belirtmiştir. İnsanın olduğu yerde hata her zaman olacaktır, fakat bu hataları minimum seviyeye düşürecek enstrümanlar mevcuttur ve hakemler için hizmet içi eğitim de bu enstrümanlardan birisidir.

Hakemlikte kural bilgisinin yanı sıra iletişim becerilerinin de üst seviyede olması gerekir. Sporda siyah ve beyaz kadar net olan kuralların dışında kalıp yorum gerektiren kararlarda hakemin iletişim becerileri oldukça önemlidir. Mellick ve arkadaşları (2005), yanlış iletişim uygulamaları hakemler ve sporcular için stresin artmasına sebep olmaktadır diyerek iletişim becerilerinin diğer tüm alanlarda olduğu gibi hakemlikte de çok önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamışlardır. Lazarov (2006)'da doğru zamanda yapılacak arkadaşça bir gülümsemenin katı bir şekilde kuralları uygulamaktan çok daha etkili olduğunu söylemiştir.

Hakemlik için önemli olan unsurlardan birisi de zor şartlar altında sakin kalıp doğru kararlar verebilmektir. Adrenali çok yükselen antrenör, oyuncu ve seyircilerle baş edebilmek için hakemin psikolojik olarak çok güçlü olması gerekir. Lazarov (2006), hakemin acımaz bir hakim, jüri veya cellat olmaktan ziyade bir eğitimci bir pedagog olması gerektiğini belirtmiş, zor anlarda oyunculara direkt olarak ceza vermek yerine onları sakinleştirmenin iyi bir hakemin özelliklerinden olduğunu vurgulamıştır. Nikbakhsh, Alam ve Monazami (2013), İran Süper Lig futbol hakemleri üzerinde yaptıkları araştırmada sadece kuralları çok iyi bilmenin stresi azaltmadığını, stresli ve kaygılı hakemlerin becerilerini sahaya tam olarak yansıtamadıklarını belirtmişlerdir. Ortamda her zaman stres olacaktır, stresle baş etme konusunda başarılı olan hakemler zor anları çok daha pozitif şekilde idare edebilirler.

### **1.13. İlgili Araştırmalar**

Kayıoğlu (2008), faal futbol klasman hakemlerinin eğitim süreçlerini ve beklenti düzeylerini incelemiştir. Çalışmaya 2006-2007 sezonunda 3. Bölge'nin 22 ilinde aktif olarak çalışan, 172 klasman hakemi katılmıştır. Araştırma sonucunda “aday hakem kurslarında yeterli uygulamalı eğitim yapılmadığı ve kursiyer sayılarının fazlalığının eğitimin kalitesini azalttığı, öğretim elemanı, eğitim ortamı, içerik ve değerlendirme boyutlarında eksikliklerin bulunduğu saptanmıştır.”

Mirzeoğlu, Doğu ve Atalay (2002), yaptıkları çalışmada 1999-2000 sezonu hentbol üst klasman hakemlerinin performanslarını değerlendirmişlerdir. Araştırmada hakemler genel olarak başarılı bulunmuştur. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; hentbol hakemlerinin eğitiminde hakemlerin ortalamaları düşük çıkan kuralların (hücum faul, artırmalı ceza, topla oynama, avantaj) yeniden yorumlanarak işlenmesi uygun olacaktır denmiştir.

Efe, Öztürk ve Koparan (2008), Bursa ilindeki faal futbol hakemlerinin problem çözme ve girişkenlik düzeylerinin belirlenmesi için ildeki 91 faal hakemi incelemişlerdir. Hakemlere kişisel bilgi formu, Rathus Atılganlık Envanteri (RAE) ve Problem Çözme Envanteri (PÇE) uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda hakemlerin eğitim düzeyleri üniversite ve daha üst seviyelere çıktıkça olaylara değişik açılardan bakabildikleri, profesyonel amaçları olan hakemlerin işlerine daha içten ve samimi bir şekilde sarılabildikleri ortaya çıkmıştır.

Karaçam (2013) yaptığı çalışmada, basketbol klasman hakemlerinin eğitim süreçlerini ve beklenti düzeylerini incelemiştir. Araştırmanı evrenini 2012-2013 yılında Türkiye genelinde faal olan 276 basketbol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmaya 150 basketbol klasman hakemi katılmıştır. Araştırma sonucunda aday hakemi seminerlerinin, eğitim ortamının ve eğitim seminerlerinin planlamasının yeterli olduğu ortaya çıkmıştır.

Gelişen teknoloji ile birlikte tenis eskiye nazaran çok daha hızlı ve fiziksel performansa dayalı bir spor haline gelmiştir. Servis hızının 263 km/saate ([www.atpworldtour.com](http://www.atpworldtour.com)), bir turnuvada kazanabilecek paranın 1,76 milyon Sterlin'e ([www.wimbledon.com](http://www.wimbledon.com)) ulaşabildiği günümüzde tenis hakemliği önemini artırmıştır. Wyk ve Davies (2009)'e göre federasyonların ve tenis kulüplerinin temel amacı tenisi tanıtp toplum içindeki bilinirliğini artırarak daha fazla insanın tenis oynamasını sağlamaktır. Bu amaç çerçevesinde hakemlerin kalite düzeyleri tenise olumlu veya olumsuz olarak etki etmektedir. Uluslararası alanda tenis hakemliği ile ilgili işleri Uluslararası Tenis Federasyonu (ITF) yürütürken yurt içinde Türkiye Tenis Federasyonu hakem eğitiminden sorumlu olan kurumdur.

#### 1.14. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkiye Tenis Federasyonu'na bağlı tenis hakemlerinin hakem eğitimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi ve hakem eğitimi içeriğine ilişkin beklentilerinin belirlenmesidir.

#### 1.15. Problem

Tenis hakemlerinin hakem eğitimine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu amaçla aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

Alt Problemler:

- 1- Tenis hakemlerinin cinsiyetlerine göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşlerinde fark var mıdır?
- 2- Tenis hakemlerinin yaşlarına göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 3- Tenis hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 4- Tenis hakemlerinin hakemlik kademelerine göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 5- Tenis hakemlerinin en son ulusal hakemlik kategorilerine göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 6- Tenis hakemlerinin mezun oldukları eğitim düzeyine göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 7- Tenis hakemlerinin mezun oldukları lisan bölümüne göre hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri arasında fark var mıdır?
- 8- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları konular nelerdir?
- 9- Tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleri yeterli midir?
- 10- Tenis hakemlerine öncelikle hangi konularda eğitim verilmelidir?
- 11- Tenis hakemleri başarılı mıdır?
- 12- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimleri yeterli midir?



## **1.16. Araştırmanın Önemi**

Türkiye Tenis Federasyonu'na bağlı tenis hakemlerinin tenis hakemliği eğitim sürecine ilişkin görüşlerinin incelenmesi ve hakem eğitimi konusundaki beklentilerinin belirlenmesine yönelik olarak; a) Hakem seminerlerinin yeterliliği, b) Kurs eğiticilerinin yeterliliği, c) Kursların planlama yeterliliği ve d) Eğitim seminerleri içerik ve yeterliliği incelenmiştir. Hakem görüşlerine dayalı olarak tenis hakem eğitim programlarının değerlendirilmesine yönelik yerli literatürde çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma bu konuda yapılan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır ve Türkiye'deki tenis hakemliğinin gelişimine katkı sağlayacaktır.

## **2. GEREÇ VE YÖNTEM**

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, verilerin elde edilmesi ve verilerin analizi yer almıştır.

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimsel yöntem var olan durumu ortaya koyan bir durum saptamadır (Kaptan, 1998). Veriler nicel ve nitel teknik kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın etik açıdan uygunluğu için, Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'nun 26.03.2015 tarih ve 107 sayılı kararı ile onay alınmıştır (Ek: 1).

### 2.1.1. Nicel verilerin elde edilmesi

Nicel veriler için araştırmanın evreni; 2014 yılında Türkiye Tenis Federasyonu'na bağlı 2662 hakem ve örnekleme ise 419 hakemden oluşturmaktadır. Ural ve Kılıç'a (2006) göre 0,05 tolerans gösterilebilir hata için, 2662 kişilik evrenden alınacak örneklem sayısının alt sınırı 338 kişi olarak saptanmıştır. Güvenirliği yüksek tutmak için ölçme aracı 419 kişiye uygulanmıştır.

Nicel veriler araştırmacı tarafından geliştirilen ölçme aracı ile toplanmıştır (Ek: 2). Ölçek öncelikle google drive programında hazırlanmış, daha sonra hakemlerin e-posta adreslerine bağlantı gönderilmiştir. Veriler, hakemlerin bu bağlantıyla google drive üzerinden ölçüğü doldurmasıyla elde edilmiştir. Hakemler tesadüfi örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Elektronik ortamda hazırlanan ölçme aracının gönderilmesi ve geri dönüşünde, katılımcıların kişisel bilgilerinin (IP adresi vb.) öğrenilmesi engellenecek şekilde düzenleme yapılmıştır.

Çizelge 1'de görüldüğü gibi çalışmaya toplam 419 hakem katılmıştır. Çalışmaya katılan hakemlerin yaşları incelendiğinde; 18-29 yaş arası 147 (%35), 30-41 yaş arası 138 (%33) ve 42 yaş üzeri 134 kişinin (%32) katıldığı görülmüştür. Çalışmaya katılan hakemlerin cinsiyetleri incelendiğinde 296 (%71) erkek ve 123 kadın (%29) hakemin olduğu görülmektedir. Hakem kategorisine bakıldığında, hakemlerin 401'inin (%96) ulusal ve 18'inin (%4) uluslararası olduğu görülmektedir. Ulusal hakemlik kategorisine göre, çalışmaya 97 çizgi (%23), 134 gözlemci (%32) ve 188 kule (%45) hakeminin katıldığı görülmüştür. Hakemler, hakemlik yaptığı yıla göre incelendiğinde, 2 Yıl ve Daha Az hakemlik yapan 214 (%51), 3-5 yıl hakemlik yapan 78 (%19), 6-8 yıl hakemlik yapan 35 (%8) ve 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan 92 (%22) kişinin olduğu görülmüştür. Hakemler mezun olunan eğitim kademesine göre incelendiğinde, 77'sinin (%18) lise mezunu, 37'sinin (%9) ön lisans mezunu, 224'ünün (%53) lisans mezunu ve 81'inin (%19) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Hakemler mezun olunan alana göre incelendiğinde 123'ünün (%35) spor bölümü ve 227'sinin (%65) diğer alan mezunu hakemlerin olduğu görülmüştür.

**Çizelge 1: Hakemlerin hizmet içi eğitime ait görüşlerine ait araştırmaya katılan hakemlerin kişisel bilgileri**

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	18-29 Yaş	147	35,08
	30-41 Yaş	138	33,93
	42 ve üzeri Yaş	134	31,98
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Cinsiyet	Erkek	296	70,64
	Kadın	123	29,35
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Hakem Kategorisi	Ulusal	401	95,70
	Uluslararası	18	4,29
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Ulusal Hakemlik Kategorisi	Çizgi	97	23,15
	Gözlemci	134	31,98
	Kule	188	44,86
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Kaç Yıldır Hakemlik Yapıldığı	2 Yıl ve Daha Az	214	51,07
	3-5 Yıl	78	18,61
	6-8 Yıl	35	8,35
	9 Yıl ve Üzeri	92	21,95
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Mezun Olunan Eğitim Kademesi	Lise	77	18,37
	Ön Lisans	37	8,83
	Lisans	224	53,46
	Lisansüstü	81	19,33
<b>Toplam</b>		<b>419</b>	<b>100</b>
Lisansız Mezun Olunan Alan	Spor Bölümü Mezun	123	35,14
	Diğer Alan Mezun	227	64,85
<b>Toplam</b>		<b>340</b>	<b>100</b>

### 2.1.2. Nitel verilerin toplanması:

**Nitel veriler için çalışma grubu:** Amaçlı örnekleme tekniği ile belirlenen katılımcılar; 10'u tenis hakemi, 3'ü tenis antrenörü, 3'ü tenis sporcusu ve 2'si tenis federasyonu yetkilisi olmak üzere toplam 18 kişiden oluşmuştur.

Nitel verilerin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel görüşme formunda açık uçlu 4 soru yer almaktadır (Ek:3). Görüşmeler yaklaşık 20-25 dakika sürmüş ve yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Görüşme yolu ile elde edilen nitel verilerin, frekans ve yüzdeleri hesaplanarak gruplanıp, içerik analizi uygulanmıştır. Elde edilen veriler fenomenolojik yöntem ile incelenmiştir.

Görüşme formu ile 18 katılımcıdan elde edilen nitel veriler yorumlar aşağıda verilmiştir. Görüşme yapılan katılımcıların kişisel niteliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 2’de yer almıştır.

**Çizelge 2: Görüşme Yapılan Hakemlerin Kişisel Bilgileri**

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Unvanı
1	Erkek	37	TTF Yönetim Kurulu Üyesi
2	Erkek	39	TTF Merkez Hakem Kurulu Başkanı
3	Erkek	40	TTF 16 Yaş Milli Takımlar Antrenörü
4	Erkek	40	O.D.T.Ü. Tenis Takımı Baş Antrenörü
5	Erkek	39	Ankara D.S.İ Tenis Kulübü Antrenörü
6	Kadın	39	Senyör Sporcu
7	Erkek	29	Sporcu
8	Erkek	18	Sporcu
9	Erkek	32	Uluslararası Tenis Hakemi
10	Erkek	29	Uluslararası Tenis Hakemi
11	Kadın	26	Uluslararası Tenis Hakemi
12	Erkek	32	Uluslararası Tenis Hakemi
13	Erkek	44	Uluslararası Tenis Hakemi
14	Kadın	48	Ulusal Tenis Hakemi
15	Erkek	49	Ulusal Tenis Hakemi
16	Kadın	21	Ulusal Tenis Hakemi
17	Kadın	36	Ulusal Tenis Hakemi
18	Erkek	22	Ulusal Tenis Hakemi

#### 2.1.2.1. Nicel veri toplama aracı

Türkiye Tenis Federasyonu’na bağlı faal tenis hakemlerinin görüşlerini tespit etmeye yönelik ölçme aracı ve çalışma grubuna yönelik görüşme formu için ilgili literatür incelenerek 71 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur (Aydın, 2014; Kayışoğlu, 2011; MEB, 2006). Uzman görüşlerine sunulan madde havuzundan eleştiriler doğrultusunda 25 madde atılmıştır. Türkiye Tenis Federasyonu’na bağlı tenis hakemlerine uygulanacak ölçme aracında 46 soru yer almıştır. Ayrıca hakem eğitim programlarında yer verilmesi gereken 25 konu listesine ilişkin değerlendirmeye yer verilmiştir. Kişisel bilgilere ilişkin 9 soru yer almıştır. Ölçme

aracı 220 gönüllü katılımcıya uygulanarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Geçerlik çalışması için madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış ve açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik için Alpha Cronbach's katsayısı hesaplanmıştır.

Ölçek formunda yer alan maddelerin değerlendirilmesi 5'li Likert tipi derecelendirme ile yapılmıştır. Derecelendirme aralıkları belirlenirken  $(n-1/n)=(5-1/5)=0,80$  formülü kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri ve derece aralıklarının sınırı Çizelge 3'de gösterilmiştir.

**Çizelge 3: 5'li Likert tipi derecelendirme ölçek seçenekleri ve derece aralıkları**

Verilen Ağırlık	Katılma Düzeyi Seçenekleri	Sınırı
1	Hiç	1,00 - 1,79
2	Az	1,80 - 2,59
3	Orta	2,60 - 3,39
4	Çok	3,40 - 4,19
5	Tam	4,20 - 5,00

### **Deneme Formunun Madde Toplam Korelasyon Değerleri (r)**

Deneme ölçeğinde yer alan 46 madde için madde toplam test korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan madde toplam test korelasyon analizi sonuçları Çizelge 4'de gösterilmiştir.

**Çizelge 4: Ölçek Maddelerinin Madde Toplam Korelasyon Değerleri (r)**

Madde No	Madde Toplam Korelasyon Yükleri	Madde No	Madde Toplam Korelasyon Yükleri
S1	,634	S24	,737
S2	,642	s25	,795
S3	,589	s26	,701
S4	,716	s27	,739
S5	,695	s28	,737
S6	,604	s29	,651
S7	,659	s30	,767
S8	,731	s31	,670
S9	,571	s32	,685
<b>S10</b>	<b>-0,50</b>	<b>s33</b>	<b>,678</b>
S11	,710	s34	,749
<b>S12</b>	<b>-,121</b>	<b>s35</b>	<b>,777</b>
S13	,606	s36	,779
S14	,650	s37	,816
S15	,599	s38	,660
S16	,553	s39	,684
S17	,596	s40	,786
S18	,555	s41	,675
S19	,714	s42	,806
S20	,756	s43	,796
S21	,611	s44	,804
S22	,596	s45	,718
S23	,780	s46	,672

Deneme Ölçeğinde 46 madde yer almıştır. Madde toplam test korelasyonu değeri .30 ‘un altında 10. ve 12. maddeler madde ölçekten çıkarılmıştır. Madde toplam korelasyon analizi sonucu madde sayısı 44’e indirilmiştir (Çizelge 4).

#### **Açımlayıcı Faktör Analizi**

Faktör analizi 44 madde üzerinden yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı için bakılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,953 bulunmuştur. Veriler üzerinde faktör analizi yapılabilmesi için KMO değeri en az 0,60 olmalıdır (Sipahi ve ark., 2007). Bu durumda saptanan 0,938’lik KMO değeri verilerin faktör analizi uygulamaya elverişli olduğunu göstermiştir. Diğer yandan 44 maddenin faktör analizi için Bartlett’s Sphericity testi sonucu [6463,196 (p<0,001)] olarak saptanmıştır. KMO ve Bartlett’s Sphericity testi sonuçlarına göre, bu veriler üzerinde faktör analizi yapılabileceği saptanmıştır.

Ölçekte yer alacak maddenin faktör yük değerinin. 30 ve daha yukarı olması ölçüt alınmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ölçekte yer alan 8 madde .30 yük değeri altında olduğu için çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin, faktör yükleri değeri 0,47 ile 0,81 arasında değişmektedir (Çizelge 3). Faktör analizi sonucu, 36 maddeden oluşan ölçekte dört boyut olduğuna karar verilmiştir. Açıklanan toplam varyans, birinci boyut için %21,055, ikinci boyut için %16,135, üçüncü boyut için %14,658, dördüncü boyut için %13,354 bulunmuştur. Ölçek geneli için açıklanan toplam varyans ise %65,202 bulunmuştur. Eğitim görevlileri, eğitimi değerlendirme, eğitim ortamı ve eğitim seminerlerini planlama olarak adlandırılan faktörlerin açımlayıcı faktör analiz sonuçları Çizelge 5’de belirtilmiştir.

**Çizelge 5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Yeni Madde No	Eski Madde No	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör
Eğitim Görevlileri	1	s2	,718			
	2	s1	,702			
	3	s5	,666			
	4	s4	,664			
	5	s7	,649			
	6	s3	,610			
	7	s8	,571			
Eğitimi Değerlendirme	8	s45		,712		
	9	s44		,660		
	10	s19		,648		
	11	s27		,647		
	12	s11		,642		
	13	s46		,639		
	14	s20		,635		
	15	s28		,625		
	16	s42		,625		
	17	s22		,619		
	18	s25		,577		
	19	s41		,575		
	20	s43		,574		
	21	s24		,528		
Eğitim Ortamı	22	s16			,815	
	23	s17			,812	
	24	s15			,810	
	25	s18			,747	
	26	s13			,697	
	27	s14			,470	
Eğitim Seminerlerini Planlama	28	s31				,711
	29	s39				,680
	30	s37				,662
	31	s33				,655
	32	s35				,640
	33	s34				,632
	34	s32				,600
	35	s26				,578
	36	s29				,566

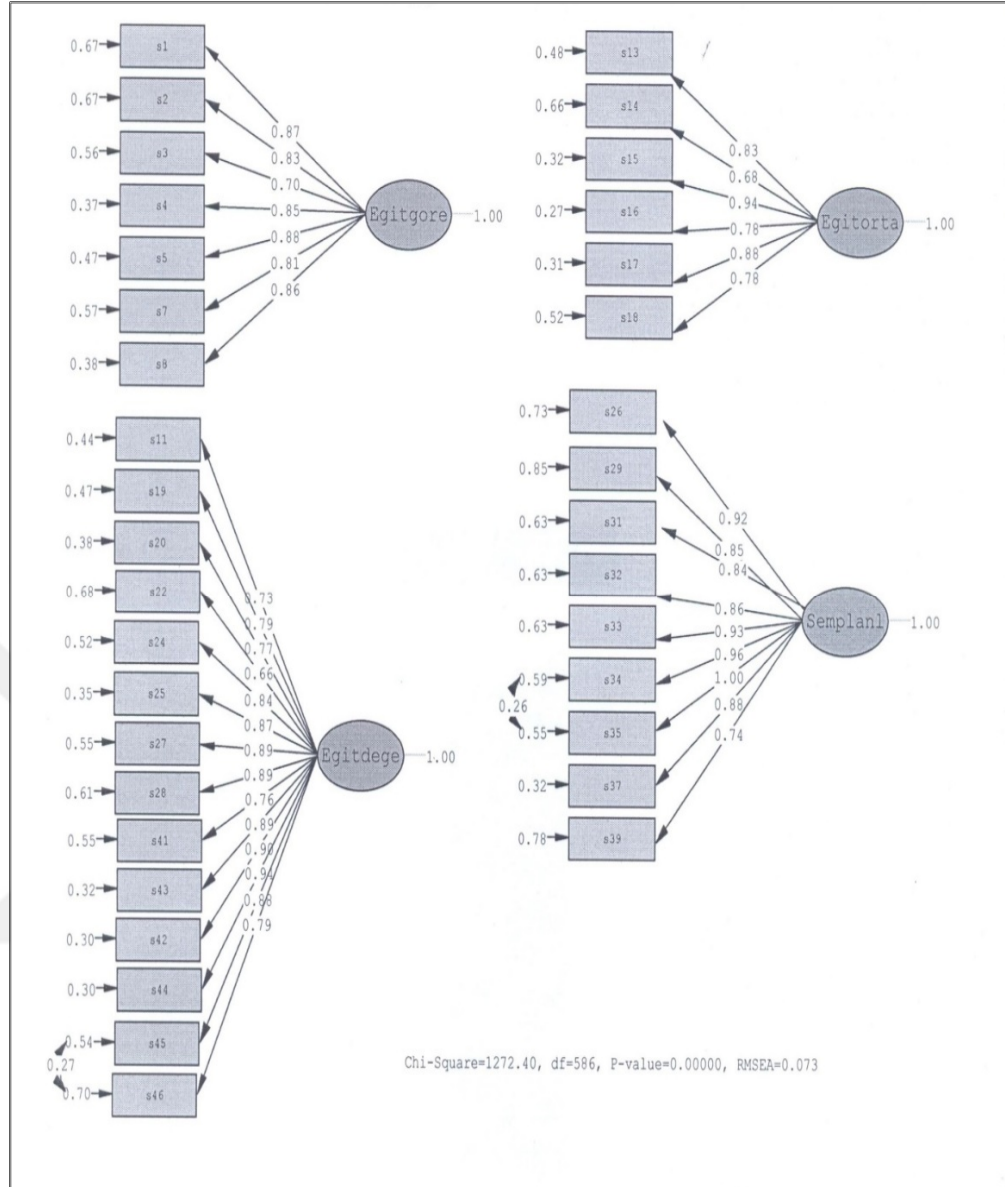
## Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) 36 madde ile yapılmıştır. Elde edilen modelin uygunluğunu test etmek için, RMSEA (Root MeanSquare Error Approximation), Non-Normed Fit Index (NNFI), Incremental Fit Index (IFI), Normed Fit Index (NFI), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), ve Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) uyum ölçütlerine bakılmıştır (Çokluk ve ark., 2010).

DFA için Kritik N değeri 114.60 olarak hesaplanmıştır. Buna göre araştırmada veri elde edilen 220 kişi DFA için yeterlidir. DFA sonucu, S45 ve S46, S34 ve S35, maddeleri arasında gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Ölçme aracında 36 madde yer almış, dört faktör saptanmıştır. Birinci faktörde 7 madde, ikinci faktörde 14 madde, üçüncü faktörde 6 madde, dördüncü faktörde 9 madde yer almıştır. Faktörler sırasıyla, eğitim görevlileri, eğitimi değerlendirme, eğitim ortamı ve eğitim seminerlerini planlama olarak adlandırılmıştır.

Yapılan modifikasyon sonucu, modelin uygunluğuna ilişkin RMSEA değeri 0,073, GFI değeri 0,76, NNFI değeri 0,98, CFI değeri 0,90, NFI değeri 0,96 ve AGFI değeri 0,72 olarak saptanmıştır. Stevens'a göre (2009) elde edilen verilerin model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır. 36 maddeye ilişkin faktör analizi model uyum değerleri Çizelge 6'da, Yapısal Eşitlik Modeli ve Standart Değerleri ise Şekil 1'de verilmiştir.





**Şekil 1.** Yapısal Eşitlik Modeli DFA, Faktör-Madde İlişkisi

Uyum indeksleri incelendiğinde, GFI ve AGFI değerlerinin bir miktar düşük olduğu görülmektedir. Ancak,  $\chi^2/sd$  oranı ve diğer uyum indeksinin kabul edilebilir değerleri karşıladığı görülmüştür. Literatürde yapısal eşitlik modellemesi ile hesaplanan ( $\chi^2/sd$ ) oranın 2,171 olması, test edilen modelin gerçek verilerle uyumlu olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Sümer, 2000). Bunun yanı sıra oranın ( $\chi^2/sd$ )  $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$  arasında olması kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir.

Elde edilen uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Hakem Eğitimi Değerlendirme Ölçeği'nin model uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

### Çizelge 6. Ölçüm Modeli

X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /sd	RMSEA	SRMR	RMR	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
1270,40	2,171	0,073	0,058	0,073	0,76	0,72	0,96	0,98	0,98
	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	İyi uyum	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	Mükemmel uyum	Mükemmel uyum

Sd=586

Critical N (CN) = 114,60

Hakem eğitimi değerlendirme ölçeğinde eğitim görevlileri, eğitimi değerlendirme, eğitim ortamı ve eğitimin planlaması olmak üzere dört boyut altında yer alan 36 madde Çizelge 7'de verilmiştir.

### Çizelge 7. Hakem Eğitimi Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri

<b>Eğitim Görevlileri</b>
Eğitim görevlileri ihtiyaç duyulduğunda hakemler ile birlikte gönüllü olarak fazladan zaman harcamaktadırlar.
Eğitim görevlileri hakemlerin bireysel farklılıklarını bilir ve öğretimi ona göre planlarlar.
Eğitim görevlileri hakemleri olumlu tutum ve davranışları ile etkilemektedirler.
Eğitim görevlileri hakemlerin görüşlerine önem vermektedirler.
Eğitim görevlileri eğitim ortamında planladıkları etkinlikler ile zevkli bir zaman geçirilmesini sağlamaktadırlar.
Eğitim görevlileri eğitimlerde farklı öğrenme ve öğretme tekniklerini kullanırlar.
Eğitim görevlileri katılımcıların aktif olarak eğitim sürecine katılmalarına izin verirler.
Eğitim görevlileri kullandıkları kavramların herkes tarafından anlaşılmasına özen göstermektedirler.
<b>Eğitim Ortamı</b>
Eğitim binası ve kullanılan araç gereçler eğitim görevlisi ve hakemlerin kullanması için iyi organize edilmiştir.
Eğitime katılan hakemler kendi aralarında iyi bir eğitim ortamı oluşturmaktadırlar.
Eğitimlerin yürütüldüğü sınıf ortamlarının fiziki yapısı iyi bir eğitim için elverişlidir.
Eğitim ortamı temiz ve düzenlidir.
Sınıfların ses düzeni etkili bir eğitim için yeterlidir.
Sınıflardaki katılımcı sayısı iyi bir eğitim ortamı için uygundur.
<b>Eğitimin Planlaması</b>
Hazırlanan eğitim programlarının amaçları açık bir şekilde belirlenmektedir.
Eğitimlerde verilen dersler açık ve anlaşılır şekildedir.
Eğitimlerin verilmiş tarihi hakemler için uygundur.
Eğitim programı hazırlanırken konu uzmanlarının görüşleri alınmıştır.
Eğitimde verilen dersler düzenli bir şekilde planlanmaktadır.
Eğitim programları hazırlanırken hakem ihtiyaçlarını belirlemek için çeşitli ölçme araçları kullanılmıştır.
Yöneticiler eğitim ile ilgili sorunları çözmede olumlu tutum ve davranış sergilemektedirler.
Eğitim programı açıkça belirlenip hakemlerin bilgisine sunulmaktadır.
Her bir eğitim için tanıtıcı doküman hazırlanmaktadır.

<b>Çizelge 7. Hakem Eğitimi Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddeleri (Devam)</b>
<b>Eğitimi Değerlendirme</b>
Hakem eğitimlerinde yeterli uygulamalı eğitim yapılmaktadır.
Hakem eğitimindeki katılımcı sayısı iyi bir eğitim ortamı için uygundur.
Hakem eğitimlerinin süresi belirlenen amaçları gerçekleştirmek için yeterlidir.
Eğitim ihtiyaçlarını saptama çalışmaları sürekli yapılmaktadır.
Eğitim programları bilimsel bir yaklaşımla sürekli geliştirilmektedir.
Eğitim genel olarak beklentilerimi karşılayacak düzeydedir.
Eğitimlerde gerekli eğitim materyalleri dağıtılır.
Eğitimlerde öğrendiğim bilgileri uygulayabilirim.
Eğitimlerde öğretim kalitelidir
Eğitimlerde sunumlar ilgi çekicidir.
Eğitimlerde derse katılım ve etkileşim teşvik edilir.
Eğitimlerde katılımcıların sorularına yeterli zaman ayrılır.
Eğitim sonrası değerlendirme objektif olarak yapılır.

### **Deneme Formunun Güvenirlik Çalışması**

Güvenirliği hesaplamak için iç tutarlılık ölçüsü olan Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısına bakılmıştır. Bu katsayının 0,70 üzeri olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Hakem Eğitim Ölçeğinin geneline ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. HEDÖ'nün alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik tutarlık katsayıları ise Çizelge 8'de gösterilmiştir.

**Çizelge 8.** HEDÖ'nün alt boyutlarına ilişkin iç tutarlık katsayıları

<b>HEDÖ'nün genel ve alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları</b>	<b>Cronbach's Alfa</b>
Eğitim Görevlileri Boyutu	0,902
Eğitimi Değerlendirme Boyutu	0,951
Eğitim Ortamı Boyutu	0,902
Eğitimi Planlama Boyutu	0,931

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizi için önce verilerin normal dağılımına bakılmıştır. Veriler normal dağılmadığı için, non-parametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U testi, ikiden fazla gruplar için Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucu gruplar arasında fark bulunması durumunda farklı olan grubu bulmak için manuel olarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen nicel ve nitel bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

#### 3.1 Nicel Bulgular ve Yorumlar

Çizelge 9’da görüldüğü gibi Tenis hakemlerinin Hakem Eğitimini Değerlendirme Ölçeği’nin alt boyutlarından “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin mezun oldukları okul alanına göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır [ $U=12489,5$ ;  $p>0,05$ ]. Mezun oldukları alan grubunda spor bölümü ve diğer alan mezunu olarak iki alt boyut olduğu için Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Spor alanı ile ilgili bir okuldan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması ( $ort=3,52$ ) düzeyinde, diğer alanlardan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması ( $ort=3,36$ ) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin mezun olunan alana göre görüşlerin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucu anlamlı fark bulunmuştur [ $U=12188$ ;  $p<0,05$ ]. Spor alanı bir okuldan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması ( $ort=3,62$ ) düzeyinde, diğer alanlardan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması ( $ort=3,42$ ) düzeyinde gerçekleşmiştir. Spor alanı mezunu tenis hakemleri, hakem eğitim ortamının diğer alan mezunu tenis hakemlerine göre daha iyi olduğunu düşünmektedirler.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin tenis hakemlerinin mezun oldukları okul alanına göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $U=12784$ ;  $p>0,05$ ]. Spor alanı okuldan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması ( $ort=3,11$ ) düzeyinde

diğer alanlardan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=2,94) düzeyinde gerçekleşmiştir.

Tenis hakemlerinin “Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin mezun oldukları okul alanına göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır [U=13160,5; p>0,05]. Spor alanından mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,62) düzeyinde, diğer alanlardan mezun olan tenis hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,54) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 9: Tenis Hakemlerinin Mezun Olduğu Okul Alanına Göre Görüşlerinin Mann-Whitney U Testi Analizi**

Boyutlar	Grup	Ort	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Eğitim Görevlileri	Spor Bölümü Mezunu	3,52	187,46	23057,5	12489,5	0,103
	Diğer Alan Mezunu	3,36	169,02	38367,5		
Eğitim Ortamı	Spor Bölümü Mezunu	3,62	189,91	23359	12188	0,49*
	Diğer Alan Mezunu	3,42	167,69	38066		
Eğitimi Planlama	Spor Bölümü Mezunu	3,11	185,07	22763	12784	0,193
	Diğer Alan Mezunu	2,94	170,32	38662		
Eğitimi Değerlendirme	Spor Bölümü Mezunu	3,62	182	22386,5	13160,5	0,376
	Diğer Alan Mezunu	3,54	171,98	39038,5		

$p^* < 0,05$   $N_{(Spor\ bölümü\ mezunu)} = 123$   $N_{(Diğer\ Alan\ Meznu)} = 227$

Çizelge 10’da görüldüğü gibi, tenis hakemlerinin hakem eğitiminin eğitim görevlileri alt boyutuna ilişkin yaşa göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunmuştur [ $\chi^2(2) = 10.428$ ;  $p < 0,05$ ]. 18-29 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,58) düzeyinde, 30-41 yaş grubu hakemlerin (ort=3,42) düzeyinde, 42 yaş ve üzeri hakemlerin (ort=3,24) düzeyinde gerçekleşmiştir. Farklı olan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu, 18-29 yaş grubundaki tenis hakemleri, 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre eğitim görevlileri boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Genç tenis hakemlerinin hakem eğitimi veren eğitim görevlilerinden memnun oldukları söylenebilir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin yaşa göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=2.118$ ;  $p>0,05$ ]. 18-29 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,55) düzeyinde, 30-41 yaş grubu hakemlerin (ort=3,47) düzeyinde, 42 yaş ve üzeri hakemlerin (ort=3,42) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin yaşa göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunmuştur [ $\chi^2(2)=15,798$ ;  $p<0,05$ ]. 18-29 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,18) düzeyinde, 30-41 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,99) düzeyinde, 30-41 yaş grubu hakemlerin (ort=2,74) düzeyinde gerçekleşmiştir. Farklı olan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu, 18-29 ve 30-41 yaş grubundaki tenis hakemleri, 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre seminer planlama boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Genç ve orta yaş tenis hakemlerinin seminer planlamalarının doğru ve amacına uygun şekilde yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin yaşa göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunmuştur [ $\chi^2(2)=8,789$ ;  $p>0,05$ ]. 18-29 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,74) düzeyinde, 30-41 yaş grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,55) düzeyinde, 42 yaş ve üzeri grubu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,48) düzeyinde gerçekleşmiştir. Farklı olan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu 18-29 yaş grubu tenis hakemleri, 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre eğitimlerin değerlendirilmesi boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. 18-29 yaş grubu hakemlerin eğitimlerin beklenti düzeylerini karşıladığını düşündükleri söylenebilir.

**Çizelge 10: Tenis Hakemlerinin Yaşlarına Göre Hakem Eğitimine İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Boyutlar	Yaş Grubu	Sıra Ortalaması	Ort	$\chi^2$	$p^*$	Fark (Mann-Whitney U)
Eğitim Görevlileri	18-29 Yaş	231,38	3,58	10,428	0,005*	18-29 yaş>42 yaş ve üzeri
	30-41 Yaş	211,67	3,42			
	42 Yaş ve üzeri	184,82	3,24			
Eğitim Ortamı	18-29 Yaş	220,68	3,55	2,118	0,347	-
	30-41 Yaş	208,49	3,47			
	42 Yaş ve üzeri	199,83	3,42			
Eğitimi Planlama	18-29 Yaş	236,92	3,18	15,798	0,000*	18-29 ve 30-42 yaş>42 yaş ve üzeri
	30-41 Yaş	210,95	2,99			
	42 Yaş ve üzeri	179,49	2,74			
Eğitimi Değerlendirme	18-29 Yaş	232,14	3,74	8,789	0,012*	18-29 yaş>42 yaş ve üzeri
	30-41 Yaş	205,99	3,55			
	42 Yaş ve üzeri	189,84	3,48			

$$p^* < 0,05 \quad Sd=2 \quad N_{(18-29 \text{ yaş})}=147 \quad N_{(30-41 \text{ yaş})}=138 \quad N_{(42 \text{ yaş ve üzeri})}=134$$

Çizelge 11’de görüldüğü gibi Tenis hakemlerinin Hakem Eğitimi ölçeğinin alt boyutlarından “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin cinsiyete göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=18073,5; p>0,05]. Kadın hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,41) düzeyinde, erkek hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,45) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin cinsiyete göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucun göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=17821,5; p>0,05]. Kadın hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,47) düzeyinde, erkek hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,51) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin cinsiyete göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucun göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=16951; p>0,05]. Kadın hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,01) düzeyinde, erkek hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,89) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin cinsiyete göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucun göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=17334,5; p>0,05]. Kadın hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,61) düzeyinde, erkek hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,56) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 11: Tenis Hakemlerinin Cinsiyetlerine Göre Hakem Eğitime İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Mann-Whitney U Testi Analizi**

Boyutlar	Grup	Ort	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P*
Eğitim Görevlileri	Kadın	3,41	209,56	62029,5	18073,5	0,908
	Erkek	3,45	211,06	25960,5		
Eğitim Ortamı	Kadın	3,47	208,71	61777,5	17821,5	0,734
	Erkek	3,51	213,11	26212,5		
Eğitimi Planlama	Kadın	3,01	214,23	63413	16951	0,267
	Erkek	2,89	199,81	24577		
Eğitimi Değerlendirme	Kadın	3,61	212,94	63029,5	17334,5	0,441
	Erkek	3,56	202,93	24960,5		

\*p<0,05

Çizelge 12’de görüldüğü gibi Tenis hakemlerinin Hakem Eğitimi ölçeğinin alt boyutlarından “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin hakem kategorisine göre görüşlerinin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=3147,5; p>0,05]. Ulusal hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,41) düzeyinde, uluslararası hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,61) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin hakem kategorisine göre görüşlerin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunmuştur [U=2545,5; p<0,05]. Ulusal hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,46) düzeyinde, uluslararası hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,87) düzeyinde gerçekleşmiştir. Uluslararası tenis hakemleri hakem eğitim ortamının, ulusal hakemlere göre, daha iyi olduğunu düşünmektedirler.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin hakem kategorisine göre görüşlerin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunmuştur. [U=2348,5; p<0,05]. Ulusal hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,95) düzeyinde, uluslararası hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,59) düzeyinde gerçekleşmiştir. Uluslararası tenis hakemleri eğitimi planlama boyutunun, ulusal hakemlere göre, daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Uluslararası hakemlerin seminer planlamalarının doğru ve amacına uygun şekilde yapıldığını düşündükleri söylenebilir.



“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin hakem kategorisine göre görüşlerin ortalamaları üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır [U=2278,5; p>0,05]. Ulusal hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,57) düzeyinde, uluslararası hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=4,11) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 12: Tenis Hakemlerinin Hakem Kategorisine Göre Hakem Eğitimine İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Mann-Whitney U Testi Analizi**

Boyutlar	Grup	Ort	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P*
Eğitim Görevlileri	Ulusal	3,41	208,8	83748,5	3147,5	0,358
	Uluslararası	3,61	235,6	4241,5		
Eğitim Ortamı	Ulusal	3,46	207,3	83146,5	2545,5	0,034*
	Uluslararası	3,87	269	4843,5		
Eğitimi Planlama	Ulusal	2,95	206,8	82949,5	2348,5	0,012*
	Uluslararası	3,59	280,3	5040,5		
Eğitimi Değerlendirme	Ulusal	3,57	206,6	82879,5	2278,5	0,08
	Uluslararası	4,11	283,9	5110,5		

p\* $\leq$ 0,05

Çizelge 13’de görüldüğü gibi, tenis hakemlerinin hakem eğitiminin “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin, en son ulusal hakemlik kategorisine göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [x<sup>2</sup>(2)=0,281; p>0,05]. izgi hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,46) düzeyinde, gözlemci hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,43) düzeyinde, kule hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,39) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin en son ulusal hakemlik kategorisine göre görüşler üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [x<sup>2</sup>(2)=3,873; p>0,05]. izgi hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,33) düzeyinde, gözlemci hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,49) düzeyinde, kule hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,55) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin en son ulusal hakemlik kategorisine göre görüşler üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=2,214$ ;  $p>0,05$ ]. izgi hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,09) düzeyinde, gözlemci hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,00) düzeyinde, kule hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=2,91) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin en son ulusal hakemlik kategorisine göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=0,186$ ;  $p>0,05$ ]. izgi hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,59) düzeyinde, gözlemci hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,60) düzeyinde, kule hakemlerinin görüşlerinin ortalaması (ort=3,59) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 13: Tenis Hakemlerinin En Son Ulusal Hakemlik Kategorisine Göre Hakem Eğitimi İlişkin Görüşlerinin Ortalamasınının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Boyutlar	Kategori	Sıra Ortalaması	Ort	$\chi^2$	$p^*$	Fark (Mann-Whitney U)
Eğitim Görevlileri	izgi	214,63	3,46	,281	,869	-
	Gözlemci	211,08	3,43			
	Kule	206,84	3,39			
Eğitim Ortamı	izgi	190,31	3,33	3,873	,144	-
	Gözlemci	210,15	3,49			
	Kule	220,05	3,55			
Eğitimi Planlama	izgi	223,73	3,09	2,214	,330	-
	Gözlemci	212	3,00			
	Kule	201,49	2,91			
Eğitimi Değerlendirme	izgi	211,61	3,59	,186	,911	-
	Gözlemci	212,74	3,60			
	Kule	207,21	3,59			

$p^*<0,05$

Çizelge 14’de görüldüğü gibi, tenis hakemlerinin hakem eğitiminin “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin mezun olduğu okula göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=3,134$ ;  $p>0,05$ ]. Lise mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,56) düzeyinde, ön lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,17) düzeyinde, lisans

mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,41) düzeyinde, lisansüstü mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması ise (ort=3,43) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin mezun olduğu okula göre görüşler üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=4,777$ ;  $p>0,05$ ]. Lise mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,58) düzeyinde, ön lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,20) düzeyinde, lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,49) düzeyinde, lisansüstü mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,49) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin mezun olduğu okula göre görüşler üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=5,4$ ;  $p>0,05$ ]. Lise mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,07) düzeyinde, ön lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,7) düzeyinde, lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,97) düzeyinde, lisansüstü mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,05) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin mezun olduğu okula göre görüşler üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=5,845$ ;  $p>0,05$ ]. Lise mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,82) düzeyinde, ön lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,55) düzeyinde, lisans mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,55) düzeyinde, lisansüstü mezunu hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,52) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 14: Tenis Hakemlerinin Mezun Olduğu Okula Göre Hakem Eğitimine İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Boyutlar	Kategori	Sıra Ortalaması	Ort	$\chi^2$	$p^*$	Fark (Mann-Whitney U)
Eğitim Görevlileri	Lise	222,74	3,56	3,134	,371	-
	Ön Lisans	180,82	3,17			
	Lisans	208,85	3,41			
	Lisansüstü	214,39	3,43			
Eğitim Ortamı	Lise	220,71	3,58	4,777	,189	-
	Ön Lisans	169,95	3,20			
	Lisans	211,66	3,49			
	Lisansüstü	213,53	3,51			
Eğitimi Planlama	Lise	223,46	3,07	5,4	,145	-
	Ön Lisans	170,16	2,70			
	Lisans	208,81	2,97			
	Lisansüstü	218,68	3,05			
Eğitimi Değerlendirme	Lise	240,05	3,82	5,845	,119	-
	Ön Lisans	201,43	3,55			
	Lisans	202,81	3,55			
	Lisansüstü	205,23	3,52			

$p^* < 0,05$

Çizelge 15’de görüldüğü gibi, tenis hakemlerinin hakem eğitiminin “Eğitim Görevlileri” alt boyutuna ilişkin hakemlik kademelerine göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=4,22$ ;  $p > 0,05$ ]. 2 Yıl ve daha az hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,38) düzeyinde, 3-5 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,58) düzeyinde, 6-8 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,25) düzeyinde, 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,43) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitim Ortamı” alt boyutuna ilişkin hakemlik kademelerine görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunmuştur [ $\chi^2(2)=13,263$ ;  $p < 0,05$ ]. 2 Yıl ve daha az hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,36) düzeyinde, 3-5 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,57) düzeyinde, 6-8 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,37) düzeyinde, 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,73) düzeyinde gerçekleşmiştir. Farklı olan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu, 9 yıl ve üzeri hakemlik

yapan tenis hakemlerinin, 2 Yıl ve daha az hakemlik yapan tenis hakemlerine göre eğitim ortamıyla ilgili görüşleri daha olumludur.

“Eğitimi Planlama” alt boyutuna ilişkin hakemlik kıdemlerine göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=0,749$ ;  $p>0,05$ ]. 2 Yıl ve daha az hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,99) düzeyinde, 3-5 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,01) düzeyinde, 6-8 yıl arası hakemlik yapanların görüşlerinin ortalaması (ort=2,86) düzeyinde, 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=2,98) düzeyinde gerçekleşmiştir.

“Eğitimi Değerlendirme” alt boyutuna ilişkin hakemlik kıdemlerine göre görüşleri üzerinde yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucu anlamlı bir fark bulunamamıştır [ $\chi^2(2)=3,922$ ;  $p>0,05$ ]. 2 Yıl ve daha az hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,57) düzeyinde, 3-5 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,72) düzeyinde, 6-8 yıl arası hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,40) düzeyinde, 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan hakemlerin görüşlerinin ortalaması (ort=3,6) düzeyinde gerçekleşmiştir.

**Çizelge 15: Tenis Hakemlerinin Hakemlik Kıdemlerine Göre Hakem Eğitimine İlişkin Görüşlerinin Ortalamasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları**

Boyutlar	Kategori	Sıra Ortalaması	Ort	$\chi^2$	$p^*$	Fark (Mann-Whitney U)
Eğitim Görevlileri	2 Yıl ve Daha Az	203,68	3,38	4,22	,239	-
	3-5 Yıl	233,58	3,58			
	6-8 Yıl	193,34	3,25			
	9 Yıl ve Üzeri	211,03	3,43			
Eğitim Ortamı	2 Yıl ve Daha Az	193,6	3,36	13,263	,004*	0-2 ve 6-8 yıl < 9 ve üzeri yıl
	3-5 Yıl	221,95	3,57			
	6-8 Yıl	191,46	3,37			
	9 Yıl ve Üzeri	245,07	3,73			
Eğitimi Planlama	2 Yıl ve Daha Az	212,62	2,99	,749	,862	-
	3-5 Yıl	212,88	3,01			
	6-8 Yıl	194,73	2,86			
	9 Yıl ve Üzeri	207,27	2,98			
Eğitimi Değerlendirme	2 Yıl ve Daha Az	207,54	3,57	3,922	,270	-
	3-5 Yıl	230,69	3,72			
	6-8 Yıl	184,73	3,40			
	9 Yıl ve Üzeri	207,8	3,6			

$p^*<0,05$

## Hakem Eğitimlerinde Yer Verilmesi Beklenen Konular

Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları konulara ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları Çizelge 16'da verilmiştir. Tabloda yer alan tenis kuralları ile ilgili problemler (ort=4,83), kort içi olaylarla ilgili problemler (ort=4,82), hakemlerin sorumlulukları (ort=4,79), kule hakeminin görev ve sorumlulukları (ort=4,77), hakemler için kurallar (ort=4,77), örnek maç izleme (ort=4,74), çizgi hakeminin görev ve sorumlulukları (ort=4,74), çizgi hakemiyle maç yönetme (ort=4,65), çağrılar (ort=4,63), kule hakemsiz maçlar (ort=4,63), kule hakeminin görmediği kural ihlalleri (ort=4,62), toprak kort (ort=4,62), el işaretleri (ort=4,62), anonslar (ort=4,61), TTF skor kartı (ort=4,59), sağlık molası (ort=4,58), oyunun devamı/gecikmesi (ort=4,56), anında diskalifiye (ort=4,54), çizgi hakemlerinin pozisyonları (ort=4,54), başhakemin görev ve sorumlulukları (ort=4,52), erteleme ve tatil (ort=4,50), tuvalet molası (ort=4,48), engelleme (ort=4,47), şef hakemin görev ve sorumlulukları (ort=4,42) ve kopuk telle oynama (ort=4,24) konularının yüksek düzeyde hizmet içi eğitim programlarında yer alması istendiği görülmektedir. Ancak, tenis kuralları ile ilgili problemler (ort=4,83), kort içi olaylarla ilgili problemler (ort=4,82), hakemlerin sorumlulukları (ort=4,79), kule hakeminin görev ve sorumlulukları (ort=4,77) ve hakemler için kurallar (ort=4,77) konularının diğerler konulara göre daha çok hizmet içi eğitim programlarında yer alması istendiği saptanmıştır. Erteleme ve tatil (ort=4,50), tuvalet molası (ort=4,48), engelleme (ort=4,47), şef hakemin görev ve sorumlulukları (ort=4,42) ve kopuk telle oynama (ort=4,24) konularının ise diğer konulara göre düşük düzeyde hizmet içi eğitim programlarında yer alması istendiği saptanmıştır.

**Çizelge 16. Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları konular**

No	Konular	Ort	S
1	Başhakemin görev ve sorumlulukları	4,5227	,83657
2	Şef hakemin görev ve sorumlulukları	4,4296	,83962
3	Kule hakeminin görev ve sorumlulukları	4,7780	,65687
4	Çizgi hakeminin görev ve sorumlulukları	4,7422	,67803
5	Tenis kuralları ile ilgili problemler	4,8353	,62185
6	Kort içi olaylarla ilgili problemler	4,8282	,63703
7	Sağlık molası	4,5800	,79783
8	Tuvalet molası	4,4869	,86212
9	Erteleme ve tatil	4,5084	,84537
10	Anonslar	4,6181	,83423
11	Çağrılar	4,6348	,81130
12	El işaretleri	4,6205	,81061
13	TTF Skor Kartı	4,5943	,84580
14	Hakemlerin sorumlulukları	4,7971	,67377
15	Çizgi hakemleriyle maç yönetme	4,6539	,81965
16	Kule hakemsiz maçlar	4,6348	,91129
17	Engelleme	4,4749	,95156
18	Oyunun devamı/gecikmesi	4,5656	,83429
19	Kule hakeminin görmediği kural ihlalleri	4,6253	,85863
20	Anında diskalifiye	4,5465	,90960
21	Hakemler için kurallar	4,7733	,71126
22	Kopuk telle oynama	4,2411	1,15192
23	Çizgi hakemlerinin pozisyonları	4,5418	,85563
24	Toprak Kort	4,6229	,81320
25	Örnek maç izleme	4,7470	,70062

### 3.1.1. Katılımcıların Diğer Görüşleri:

Araştırma ölçeğinin sonuna “Belirtilen konulara eklemek istediklerinizi ve varsa başka düşüncelerinizi lütfen aşağıda belirtiniz.” ibaresi eklenmiş ve çalışmaya katılan hakemlerden bu bölüme cevap verenlerin görüşlerinden önemli görülenler aşağıda verilmiştir:

- Eğitimciler ortak bir dil kullanılmalı (3 kişi).
- Daha fazla uygulamaya yer verilmeli (7 kişi).
- Eğitimlerden başarı ile geçen hakemler adil bir şekilde görevlendirilmeli (13 kişi).
- Bölgesel eğitimlere yer verilmeli (10 kişi).
- Örnek maç izleme olmalı (4 kişi).
- Eğitim ile ilgili dökümanlar kursiyerlere dağıtılmalı (4 kişi).
- Seminerlerde farklı hakem gruplarına farklı eğitimler verilmeli (5 kişi).

- Kural kitabı güncellenmeli (3 kişi).
- Online testler/eğitimler yapılmalı (4 kişi).
- Hakemliğe özgü bir internet sayfası oluşturulmalı (2 kişi).
- Değişen kurallar konusunda hakemler bilgilendirilmeli (3 kişi).

### 3.2. Nitel Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde 18 katılımcı ile görüşülüp elde edilen nitel veriler ve yorumlar yer almıştır. Görüşme yapılan kişilerin kişisel bilgileri Çizelge 17’de verilmiştir. 18 katılımcının görüşme formundaki sorulara verdiği cevaplardan elde edilen ve araştırmanın amacına hizmet eden bölümlerinden oluşan “Nitel Veri Seti” Ek 4’de verilmiştir.

**Çizelge 17: Görüşme yapılan kişilerin kişisel bilgileri:**

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Unvanı
1	Erkek	37	TTF Yönetim Kurulu Üyesi
2	Erkek	39	TTF Merkez Hakem Kurulu Başkanı
3	Erkek	40	TTF 16 Yaş Milli Takımlar Antrenörü
4	Erkek	40	O.D.T.Ü. Tenis Takımı Baş Antrenörü
5	Erkek	39	Ankara D.S.İ Tenis Kulübü Antrenörü
6	Kadın	39	Senyör Sporcu
7	Erkek	29	Sporcu
8	Erkek	18	Sporcu
9	Erkek	32	Uluslararası Tenis Hakemi
10	Erkek	29	Uluslararası Tenis Hakemi
11	Kadın	26	Uluslararası Tenis Hakemi
12	Erkek	32	Uluslararası Tenis Hakemi
13	Erkek	44	Uluslararası Tenis Hakemi
14	Kadın	48	Ulusal Tenis Hakemi
15	Erkek	49	Ulusal Tenis Hakemi
16	Kadın	21	Ulusal Tenis Hakemi
17	Kadın	36	Ulusal Tenis Hakemi
18	Erkek	22	Ulusal Tenis Hakemi



### 3.2.1. Tenis Hakemlerinin Hakemlik Bilgi Düzeylerinin Yeterliliğine Ait Bulgular

Bu bölümde araştırmanın 9. alt problemi; “Tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleri yeterli midir, neden? sorusuna ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeylerine ilişkin görüşlerine ait bulgular Çizelge 18’de verilmiştir.

**Çizelge 18: Tenis Hakemlerinin Hakemlik Bilgi Düzeylerinin Yeterliliğine Ait Bulgular**

Tema	Frekans	Yüzde
Genel anlamda hakemlerin bilgi düzeyleri yetersizdir.	8	27,58
Genel anlamda hakemlerimizin bilgi düzeyleri yeterlidir.	5	17,24
Kendilerini yenileme ihtiyacı hissetmeyen hakemlerin bilgi düzeyleri yetersizdir.	3	10,34
Gözlemci hakemlerin bilgi düzeyi bakımından kendilerini geliştirmeleri gerekir.	3	10,34
Ulusal ve uluslararası hakemlerin bilgi düzeyleri arasında ciddi farklar vardır.	3	10,34
Teorikte alınan bilgiler pratikle birleştirilmelidir.	3	10,34
Ulusal hakemlerin denetlendiği düzgün bir mekanizma yoktur.	2	6,89
Başhakemlerin bilgi düzeyleri yeterlidir.	2	6,89
<b>Toplam</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Katılımcıların tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleriyle ilgili düşüncelerinde en sık olarak ifade ettikleri durum genel anlamda hakemlerin bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu şeklindedir. İkinci sıklıkta ifade edilen konu ise hakemlerin bilgi düzeylerinin yeterli olmasıdır. Bu iki zıt görüşün bir birine yakın yüzdelerle sahip olmasının temel nedeni, genel olarak katılımcılar hakemleri ulusal ve uluslararası temelde değerlendirmişler ve uluslararası hakemlerin bilgi düzeylerini yeterli bulurken ulusal hakemlerin bilgi düzeylerinin olması gerekenin altında olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında kendilerini yenileme ihtiyacı hissetmeyen hakemlerin bilgi düzeylerinin yetersizliği ve gözlemci hakemlerin hakem grupları içerisinde bilgi seviyesi bakımından en düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Hakemlerin bilgi düzeylerinin yeterliliği konusunda teorik bilgilerin pratikle birleştirilmesi gerektiği katılımcılar tarafından vurgulanmış, ulusal hakemlerin denetlenmesinde düzgün bir mekanizmanın olmamasının bilgi düzeyinde etkileyici bir sebep olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir (Çizelge 18).

### 3.2.2. Tenis Hakemlerine Öncelikle Hangi Konularda Eğitim Verilmesine Ait Bulgular

Bu bölümde araştırmanın 10. problemi; “Tenis hakemlerine öncelikle hangi konularda eğitim verilmelidir?” sorusuna ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tenis hakemlerine öncelikle hangi konularda eğitim verilmesi gerektiğine ilişkin bulgular Çizelge 19’da verilmiştir.

**Çizelge 19: Tenis Hakemlerine Öncelikle Hangi Konularda Eğitim Verilmesine Ait Bulgular**

Tema	Frekans	Yüzde
Hakemlerin kural bakımından donanımlı olması gerekir.	11	35,48
İletişim becerilerinin üst seviyede olması gerekir.	7	22,58
Hakem etiği	6	19,35
Hakemin öncelikle iyi bir insan olması gerekir.	3	9,67
Gözlemci hakemliğin kuralları hakemlere benimsetilmeli.	2	6,45
Spor psikolojisi	2	6,45
<b>Toplam</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Katılımcıların hakemlere öncelikle hangi konularda eğitim verilmesi konusunda en sık olarak ifade ettikleri durum hakemlerin kural bakımından donanımlı olması gerektiğidir. Katılımcıların tamamı hakemlerin kural bilgisi konusunda eğitilmeleri gerektiğini düşünürken %35,48’lik kesimi kural bilgisinin eğitimde birinci öncelikle konu olması gerektiğini düşünmektedirler. İkinci en sık olarak düşünülen konu ise hakemlerin iletişim becerileri yönünden eğitim almaları yönündedir. Daha sonra ise hakemlerin hakem etiği konusunda eğitilmeleri ve hakemlere iyi bir insan olma konusunda eğitim verilmesinin önemli olduğu sıralanmıştır. Katılımcılar gözlemci hakemlik konusunda hakemlerin oldukça yetersiz olduklarını düşünmekte ve hakemlere özellikle gözlemci hakemliğin ne olduğu, gözlemci hakemlikte neler yapılması gerektiğinin eğitimlerle verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bunların yanında spor psikolojisinin de hakemlikte önemli olduğu ve eğitimlerde bu konularda uzman kişilerin hakemlere gerekli eğitimleri vermeleri gerektiği katılımcılar tarafından vurgulanmıştır.

### 3.2.3. Tenis Hakemlerinin Başarısına Ait Bulgular

Bu bölümde araştırmanın 11. problemi; “Tenis hakemlerimizi başarılı buluyor musunuz, neden?” sorusuna ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tenis hakemlerinin başarısı hakkındaki bulgular Çizelge 20’de verilmiştir.

#### Çizelge 20: Tenis Hakemlerinin Başarısına Ait Bulgular

Tema	Frekans	Yüzde
Genel anlamda hakemler başarılıdır.	4	20
Yurt dışına çıkan hakem sayısı fazlaşmıştır.	4	20
Genel anlamda hakemler başarılı değildir.	4	20
Uluslararası turnuvalarda görev sayısı artmıştır.	3	15
Çizgi hakemliğindeki başarı daha üst düzeydedir.	3	15
Tecrübeli hakemler belirli bir standardı sağlamışlardır.	2	10
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Katılımcıların hakemlerin başarısına ait düşüncelerinde genel olarak hakemleri başarılı buldukları görülmektedir. Yurt dışına çıkan hakem sayısının fazlaşması, uluslararası turnuvalarda görev alan hakem sayısının artması, yurt dışına giden çizgi hakemlerinin sayılarının son yıllarda artmış olması onların başarılı olduklarının bir işaretidir. Hakemleri başarısız bulan %20’lik kesim ise özellikle ulusal turnuvalarda çalışan ve genç hakemlerin başarı seviyesinin düşük olduğunu, hakemler arasında belirli bir standardın olmadığını belirtmişlerdir.

### 3.2.4. Tenis Hakemlerinin Hizmet İçi Eğitimlerinin Yeterliliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde 12. Problemi; “Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerini yeterli buluyor musunuz, neden?” sorusuna ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerinin yeterliliği hakkındaki bulgular Çizelge 21’de verilmiştir.

### **Çizelge 21: Tenis Hakemlerinin Hizmet İçi Eğitimlerinin Yeterliliğine İlişkin Bulgular**

<b>Tema</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Yeterli sayıda seminer olmaması	6	37,50
Kurs sürelerinin kısıtlı olması.	3	18,75
Alınan teorik eğitimlerin pratiğe dökülememesi	3	18,75
Kurslara katılan hakem sayısının fazlalığı	2	12,50
Eğitmenlerin yetersizliği	2	12,50
<b>Toplam</b>	16	100

Katılımcıların hakemlerin hizmet içi eğitimlerinin yeterliliğine ilişkin görüşlerinde yeterli sayıda seminer olmaması ön plana çıkmıştır. Katılımcılar sene sonunda yapılan genel hakem seminerinin yetersiz olduğunu, yıl içerisinde bölgesel seminerler yaparak hakemlerin bu seminerlere katılımının sağlanması gerektiğini düşünmektedirler. Bunun yanında hakem kurslarına ayrılan sürenin kısıtlı olmasının eğitimi negatif yönde etkilediğini söylemektedirler. Ayrıca teorik olarak eğitim alan hakemlerin yeterli görevlendirme alamadıkları için bu bilgileri pratiğe dökemedikleri ve zaman geçtikçe bu teorik bilgilerin de kaybolduğu görüşü hakimdir. Bunlara ek olarak kurslardaki hakem sayılarının fazlalığı ve eğitmenlerin yetersiz oluşu hizmet içi eğitimlerin yeterliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

### 3. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerine ilişkin, yaşlarına göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olduğu, eğitim ortamı boyutunda ise fark olmadığı saptanmıştır. 18-29 yaş grubundaki tenis hakemleri, 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre eğitim görevlileri boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Genç tenis hakemlerinin hakem eğitimi veren eğitim görevlilerinden memnun oldukları söylenebilir. Bunun yanında, 18-29 ve 30-41 yaş grubundaki tenis hakemleri 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre seminer planlama boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Genç ve orta yaş tenis hakemlerinin seminer planlamalarının doğru ve amacına uygun şekilde yapıldığını düşündükleri söylenebilir. Ayrıca 18-29 yaş grubu tenis hakemleri, 42 yaş ve üzerindeki tenis hakemlerine göre eğitimlerin değerlendirilmesi boyutunun daha iyi olduğunu düşünmektedirler. 18-29 yaş grubu hakemlerin eğitimlerin beklenti düzeylerini karşıladığını düşündükleri söylenebilir.

Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerine ilişkin, hakemlik kategorilerine göre görüşleri arasında, eğitimi ortamı ve eğitimi planlama boyutlarında fark olduğu, eğitim görevlileri ve eğitimi değerlendirme boyutlarında ise fark olmadığı saptanmıştır. Uluslararası tenis hakemleri ulusal hakemlere göre hakem eğitim ortamının ve eğitimi planlama boyutlarının daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Bu bağlamda uluslararası tenis hakemlerinin eğitim planlamalarının doğru ve amacına uygun şekilde yapıldığını düşündükleri söylenebilir.

Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, hakemlik kıdemlerine göre görüşleri arasında, eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı, eğitim ortamı boyutunda ise fark olduğu saptanmıştır. 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan tenis hakemlerinin, 2 Yıl ve Daha Az arası hakemlik yapan tenis hakemlerine göre eğitim ortamıyla ilgili görüşleri daha olumludur.

Genel anlamda tenis hakemlerinin öğretim elemanlarından memnun olduğu görülürken özele inildiğinde 18-29 yaş grubundaki tenis hakemlerinin 42 yaş ve

üzerindeki tenis hakemlerine göre eğitim görevlileri boyutunun daha iyi olduğunu düşündükleri saptanmıştır. Ayrıca, spor alanı mezunu tenis hakemlerinin, hakem eğitim ortamının diğer alan mezunu tenis hakemlerine göre daha iyi olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Kayışoğlu (2008), aday futbol hakem kurslarında yeterli uygulamalı eğitim yapılmadığı ve kursiyer sayılarının fazlalığının eğitimin kalitesini azalttığı, öğretim elemanı, eğitim ortamı, içerik ve değerlendirme boyutlarında eksikliklerin bulunduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış; yeterli uygulamalı eğitim yapılmadığı, kurslardaki hakem sayılarının fazlalığı, bazı öğretim elemanlarının oldukça yetersiz oluşları araştırmaya katılan tenis hakemleri tarafından belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, katılımcılar genel olarak hakemleri başarılı buldukları görülmektedir. Yurt dışına çıkan hakem sayısının fazlalaşması, uluslararası turnuvalarda görev alan hakem sayısının artması, yurt dışına giden çizgi hakemlerinin sayılarının son yıllarda artmış olması katılımcılara göre hakemlerin başarılı olduklarının bir işaretidir. Hakemleri başarısız bulan %20'lik kesim ise özellikle ulusal turnuvalarda çalışan ve genç hakemlerin başarı seviyesinin düşük olduğunu, hakemler arasında belirli bir standardın olmadığını belirtmişlerdir.

Tenis hakemlerinin eğitimi üzerine yapılan çalışmanın nitel bölümünde “Tenis hakemlerimizi başarılı buluyor musunuz, neden?” sorusuna verilen cevaplarda başarı ile mezun olunan okul ilişkilendirilmemiş, yurt dışındaki turnuvalarda görev alma sayısının başarı ile doğru orantılı olduğu, yurt dışında ne kadar çok turnuvada görev alınırsa hakemlerin o kadar başarılı olacağı belirtilmiştir. Efe, Öztürk ve Koparan (2008) ise, hakemlerin eğitim düzeylerinin üniversite ve lisansüstü düzeye çıktıkça yaşamın her alanında değişik pencerelerden bakabilecek duruma gelebildikleri, profesyonel hedefleri olan hakemlerin işlerine daha içten ve samimi bir şekilde sarılabildiklerini tespit etmiştir.

Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, mezun oldukları lisans bölümüne göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı, eğitim ortamı boyutunda ise fark olduğu

saptanmıştır. Spor alanı mezunu tenis hakemleri, hakem eğitim ortamının diğer alan mezunu tenis hakemlerine göre daha iyi olduğunu düşünmektedirler.

Tenis hakemleri hakem kurs konularının hepsinde hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtirken bu konular arasından a) tenis kuralları ile ilgili problemler, b) kort içi olaylarla ilgili problemler, c) hakemlerin sorumlulukları, d) kule hakeminin görev ve sorumlulukları ve e) hakemler için kurallar konularının en çok üzerinde durulması gerekenler olduklarını vurgulamışlardır. Bunun nedeni hakemlerin kurallarla ilgili konularda çok tartışma yaşamaları, bilgilerini güncellememelerinden dolayı kort içi sorunları çözmede yetersiz kalmaları olabilir.

Tenis hakemlerinin çoğunluğu hakem eğitimini planlama boyutunun olumlu olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, Karaçam (2013) yaptığı çalışmada, aday hakemi seminerlerinin, eğitim ortamının ve eğitim seminerlerinin planlamasının yeterli olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleriyle ilgili düşüncelerinde en sık olarak ifade ettikleri durum genel anlamda hakemlerin bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu şeklindedir. İkinci sıklıkta ifade edilen konu ise hakemlerin bilgi düzeylerinin yeterli olmasıdır. Bu iki zıt görüşün bir birine yakın yüzdelere sahip olmasının temel nedeni, genel olarak katılımcılar hakemleri ulusal ve uluslararası temelde değerlendirmişler ve uluslararası hakemlerin bilgi düzeylerini yeterli bulurken ulusal hakemlerin bilgi düzeylerinin olması gerekenin altında olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında kendilerini yenileme ihtiyacı hissetmeyen hakemlerin bilgi düzeylerinin yetersizliği ve gözlemci hakemlerin hakem grupları içerisinde bilgi seviyesi bakımından en düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Hakemlerin bilgi düzeylerinin yeterliliği konusunda teorik bilgilerin pratikle birleştirilmesi gerektiği katılımcılar tarafından vurgulanmış, ulusal hakemlerin denetlenmesinde düzgün bir mekanizmanın olmamasının bilgi düzeyinde etkileyici bir sebep olduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Katılımcıların hakemlere öncelikle hangi konularda eğitim verilmesi konusunda en sık olarak ifade ettikleri durum hakemlerin kural bakımından donanımlı olması gerektiğidir. Katılımcıların tamamı hakemlerin kural bilgisi konusunda eğitilmeleri gerektiğini düşünürken %35,48'lik kesimi kural bilgisinin eğitimde birinci öncelikle konu olması gerektiğini düşünmektedirler. İkinci en sık olarak düşünülen konu ise hakemlerin iletişim becerileri yönünden eğitim almaları yönündedir. Daha sonra ise hakemlerin hakem etiği konusunda eğitilmeleri ve hakemlere iyi bir insan olma konusunda eğitim verilmesinin önemli olduğu sıralanmıştır. Katılımcılar gözlemci hakemlik konusunda hakemlerin oldukça yetersiz olduklarını düşünmekte ve hakemlere özellikle gözlemci hakemliğin ne olduğu, gözlemci hakemlikte neler yapılması gerektiğinin eğitimlerle verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bunların yanında spor psikolojisinin de hakemlikte önemli olduğu ve eğitimlerde bu konularda uzman kişilerin hakemlere gerekli eğitimleri vermeleri gerektiği katılımcılar tarafından vurgulanmıştır.

Katılımcıların hakemlerin başarısına ait düşüncelerinde genel olarak hakemleri başarılı buldukları görülmektedir. Yurt dışına çıkan hakem sayısının fazlaşması, uluslararası turnuvalarda görev alan hakem sayısının artması, yurt dışına giden çizgi hakemlerinin sayılarının son yıllarda artmış olması onların başarılı olduklarının bir işaretidir. Hakemleri başarısız bulan %20'lik kesim ise özellikle ulusal turnuvalarda çalışan ve genç hakemlerin başarı seviyesinin düşük olduğunu, hakemler arasında belirli bir standardın olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların hakemlerin hizmet içi eğitimlerinin yeterliğine ilişkin görüşlerinde yeterli sayıda seminer olmaması ön plana çıkmıştır. Katılımcılar sene sonunda yapılan genel hakem seminerinin yetersiz olduğunu, yıl içerisinde bölgesel seminerler yaparak hakemlerin bu seminere katılımının sağlanması gerektiğini düşünmektedirler. Bunun yanında hakem kurslarına ayrılan sürenin kısıtlı olmasının eğitimi negatif yönde etkilediğini söylemektedirler. Ayrıca teorik olarak eğitim alan hakemlerin yeterli görevlendirme alamadıkları için bu bilgileri pratiğe dökemedikleri ve zaman geçtikçe bu teorik bilgilerin de kaybolduğu görüşü hakimdir. Bunlara ek



olarak kurslardaki hakem sayılarının fazlalığı ve eğitimcilerin yetersiz oluşu hizmet içi eğitimlerin yeterliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

## **Sonuçlar**

### **a. Nicel Verilere İlişkin Sonuçlar**

- 1- Tenis hakemlerinin, hizmet içi eğitimlerine ilişkin, cinsiyetlerine göre görüşleri arasında, eğitim görevlileri, eğitim ortamı, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı saptanmıştır.
- 2- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerine ilişkin, yaşlarına göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olduğu, eğitim ortamı boyutunda ise fark olmadığı saptanmıştır.
- 3- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerine ilişkin, hakemlik kategorilerine göre görüşleri arasında, eğitimi ortamı ve eğitimi planlama boyutlarında fark olduğu, eğitim görevlileri ve eğitimi değerlendirme boyutlarında ise fark olmadığı saptanmıştır.
- 4- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, hakemlik kademelerine göre görüşleri arasında, eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı, eğitim ortamı boyutunda ise fark olduğu saptanmıştır. 9 yıl ve üzeri hakemlik yapan tenis hakemlerinin, 2 yıl ve daha az hakemlik yapan tenis hakemlerine göre eğitim ortamıyla ilgili görüşleri daha olumludur. Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, en son ulusal hakemlik kategorilerine göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitim ortamı, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı saptanmıştır.
- 5- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, mezun oldukları eğitim düzeyine göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitim ortamı, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı saptanmıştır.

- 6- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlere ilişkin, mezun oldukları lisans bölümüne göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı, eğitim ortamı boyutunda ise fark olduğu saptanmıştır.
- 7- Tenis hakemleri hakem kurs konularının hepsinde hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtirken bu konular arasından a) tenis kuralları ile ilgili problemler, b) kort içi olaylarla ilgili problemler, c) hakemlerin sorumlulukları, d) kule hakeminin görev ve sorumlulukları ve e) hakemler için kurallar konularının en çok üzerinde durulması gerekenler olduklarını vurgulamışlardır.

#### **b. Nitel Verilere İlişkin Sonuçlar**

- 1- Katılımcıların yarısına göre tenis hakemlerinin bilgi düzeyleri yetersiz, diğer yarısına göre ise hakemlerin bilgi düzeyleri yeterli görülmüştür.
- 2- Katılımcıların hakemlere öncelikle hangi konularda eğitim verilmesi konusunda en sık olarak ifade ettikleri durum hakemlerin kural bakımından donanımlı olması gerektiğidir. Katılımcıların tamamı hakemlerin kural bilgisi konusunda eğitilmeleri gerektiğini düşünürken %35,48'lik kesimi kural bilgisinin eğitimde birinci öncelikle konu olması gerektiğini düşünmektedirler. İkinci en sık olarak düşünülen konu ise hakemlerin iletişim becerileri yönünden eğitim almaları yönündedir.
- 3- Katılımcıların genel olarak hakemleri başarılı buldukları saptanmıştır.
- 4- Katılımcılar, yeterli sayıda seminer olmadığını, sene sonunda yapılan genel hakem seminerinin yetersiz olduğunu, hakem kurslarına ayrılan sürenin kısıtlı olduğunu bunun da eğitimi negatif yönde etkilediğini kurslardaki kursiyer sayısının fazla olduğunu ve eğitmenlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

## Öneriler

- 1- Hizmet içi eğitim kadrosunun yeterli kişilerden oluşturulmalıdır.
- 2- Kurslarda verilen eğitimin bir standardının olması çok önemlidir, aynı kursu veren farklı eğitimcilerin konuları belirli bir çerçevede vermelidirler.
- 3- Teorik eğitimler mutlaka pratik eğitimle birleştirilmeli, yapılan hakem kurslarında ve sene sonu seminerlerinde pratik eğitime ayrılan bölüm artırılmalıdır.
- 4- Hakem kurslarından sonra, hakemler sadece sene sonu seminerleri ile kalmamalı, yıl içinde mutlaka bölgesel seminerler düzenlenip hakemlerin kendilerini güncellemeleri sağlanmalıdır.
- 5- Her bir eğitim kursu için tanıtıcı materyaller hazırlanmalı ve kurs öncesinde kursiyerlere dağıtılmalıdır.
- 6- Ulusal turnuvalarının büyük bir çoğunluğu gözlemci hakem ile yönetilmekte, bu yüzden özellikle gözlemci hakemliğe özgü kurallara ağırlık eğitimlerde verilmelidir.
- 7- Türkiye Tenis Federasyonu sitesinde yayınlanan kural kitabı her yıl güncellenmeli, değişen kurallar konusunda hakemler bilgilendirilmelidir.
- 8- Alt yaş grubu turnuvalar hakemliğin öğrenildiği, antrenman yapılan bir yer olarak görülmemeli ve bu turnuvalara da yeteri kadar tecrübeli hakem verilmelidir. Tecrübesiz hakemler her seviyede turnuvaya stajyer hakem gibi görevlendirilip tecrübelerinin artması sağlanmalıdır.
- 9- Kural bilgisinin yanında hakemlere iletişim becerileri, iş disiplini, hakem etiği, stres kontrolü ve vücut dilini kullanma konularında eğitimler verilmelidir.
- 10- Hakem kurslarında katılımcı sayısına dikkat edilmeli, sınıflardaki kursiyer sayısı sınırlandırılarak bu sayının aşılması durumunda ikinci bir sınıf açılmalıdır.

## ÖZET

### Tenis Hakemlerinin Hakem Eğitimine İlişkin Görüşleri

Bu araştırmanın amacı Türkiye Tenis Federasyonu'na bağlı tenis hakemlerinin hakem eğitimine ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Veriler nicel ve nitel teknik kullanılarak elde edilmiştir. Nitel veriler için çalışma grubu 18 kişiden oluşmuştur. Nitel verilerin elde edilmesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel görüşme formunda açık uçlu 4 soru yer almıştır. Görüşme yolu ile elde edilen nitel verilerin, frekans ve yüzdeleri hesaplanarak gruplanıp içerik analizi uygulanmıştır.

Nicel veriler için araştırmanın evrenini; 2662 faal tenis hakemi, örneklemini ise 419 hakem oluşturmaktadır. Nicel veriler için geliştirilen ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracının geçerlik çalışması için madde toplam korelasyon değerlerine bakılmış ve açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlilik için Alpha Cronbach's katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin değerlendirilmesi 5'li Likert tipi derecelendirme ile yapılmıştır. Ölçme aracında eğitim görevlileri, eğitimi değerlendirme, eğitim ortamı ve eğitimi planlama olarak adlandırılan dört boyutta 36 madde yer almıştır.

Verilerin analizinde veriler normal dağılmadığı için, non-parametrik testlerden Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır.

Tenis hakemlerinin, hizmetiçi eğitimlerine ilişkin, cinsiyetlerine göre görüşleri arasında, eğitim görevlileri, eğitim ortamı, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olmadığı saptanmıştır. Tenis hakemlerinin hizmetiçi eğitimlerine ilişkin, yaşlarına göre görüşleri arasında eğitim görevlileri, eğitimi planlama ve eğitimi değerlendirme boyutlarında fark olduğu, eğitim ortamı boyutunda ise fark olmadığı saptanmıştır. Tenis hakemlerinin hizmetiçi eğitimlerine ilişkin, hakemlik kategorilerine göre görüşleri arasında, eğitimi ortamı ve eğitimi planlama boyutlarında fark olduğu, eğitim görevlileri ve eğitimi değerlendirme boyutlarında ise fark olmadığı saptanmıştır.

Tenis hakemleri hizmetiçi eğitimde en çok üzerinde durulması gereken konuları, tenis kuralları ile ilgili problemler, kort içi olaylarla ilgili problemler, hakemlerin sorumlulukları, kule hakeminin görev ve sorumlulukları ve hakemler için kurallar konularının olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar, hakem kurslarına ayrılan sürenin kısıtlı olduğunu bunun da eğitimi olumsuz etkilediğini, kurslardaki kursiyer sayısının fazla olduğunu ve eğitmenlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet içi eğitim, hizmetiçi eğitim ihtiyacı, tenis hakemi

## SUMMARY

### **Opinions of Tennis Umpires Regarding Tennis Umpires' Education**

The aim of this study is to examine opinions of tennis umpires, belonging Turkish Tennis Federation, regarding tennis umpires' education. Descriptive method was used in the study. Data were obtained by using quantitative and qualitative techniques. The study group of qualitative data consists of 18 people. Semi structured interview technique was used to get the qualitative data. There were 4 open-ended questions in qualitative interview form. Frequency and percentage of the obtained data by interview was calculated, classified and content analyze was implemented.

The universe of quantitative data consist of 2662 active tennis umpires, and the sample group consists of 419 umpires. Developed measuring tool was used for quantitative data. Item total correlation was examined for validation and then exploratory and confirmatory factor analysis were conducted. Alpha Cronbach's coefficient was calculated for reliability. Evaluations of items in the scale form were done 5 point Likert type scale. The measuring tool has 36 items under 4 factors; education officers, evaluation of education, education environment and planning of education.

Because the data was not distributed normally, non-parametric tests; Mann Whitney U test and Kruskal-Wallis test were used.

There was no difference detected, related to in-service education among tennis umpires in terms of their gender, concerned to education officers, education environment, planning and evaluation of education. There was difference detected, related to in-service education among tennis umpires in terms of their age, concerned to education officers, planning and evaluation of education. However no difference detected with regards to education environment. There was difference detected, related to in-service education among tennis umpires in terms of their umpiring category, concerned to planning of education and education environment. However no difference detected with regards to education officers and evaluation of education.

Tennis umpires specified the subjects which must be the most focused on in service education as follows: Problems related with tennis rules, question of facts, responsibilities of tennis umpires, responsibilities of chair umpires, and rules for tennis umpires. Participants pointed out that limited length of courses effecting the education negatively. Moreover they stated that there are too many traniee in the courses as well as insufficient educators.

**Key Words:** In-service education, need of in-service education, tennis umpire

## KAYNAKÇA

- ALTINIŞIK S (1996). Hizmet içi eğitim ve Türkiye'deki uygulama. *Eğitim Yönetimi*, **3**: 329-348.
- ATP WORLD TOUR. Erişim Adresi: [<http://www.atpworldtour.com/en/news>]. Erişim Tarihi: 26/07/2015.
- AYDIN İ (2014). Hizmet içi Eğitim El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi, 2. Baskı.
- AYTAÇ T (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, **147**: 66-69.
- BADENHAUSEN K (2015). Federer, Djokovic Lead the 2015 List of Highest-Paid Tennis Players. Erişim Adresi: [<http://onforb.es/1N43pYW>]. Erişim Tarihi: 25/12/2015.
- BARKURT MY (1990). Kamu kesiminde hizmet içi eğitim. *Jeoloji Mühendisliği*, **37**: 87-90.
- BELL RJ (1994). A history of tennis at the University of Alberta. Degree of master Education Thesis, The University of Alberta.
- BİLGİN KU, AKAY A, KOYUNCU E, HAŞAR Ç (2007). Yerel Yönetimlerde Hizmet içi Eğitim, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- BLAKEMORE CL, BUCK MM, HARRISON JM (2001). Instructional Strategies for Secondary School Physical Educaiton, Wm. C. Brown Publishers.
- BUDAK Y, DEMİREL Ö (2003). Hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, **33**: 62-81.
- CARNAVALE AP, GÄNER JL, MELTZER AS (1990). Workplace Basics: The Essential Skills Employers Wanted ASTD Best Practice Series: Training for a Changing Work Force. First Edition, Jossey-Bass Publishers.
- CRAVEN BJ (1998). A psychophysical study of leg-before-wicket judgments in cricket. *British Journal of Psychology*, **89**: 555-558.
- ÇİFTÇİ E (2008). Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı, Doktora Tezi.

DAVIS CUP. Davis Cup History.

Erişim Adresi: [<http://www.daviscup.com/en/organisation/davis-cup-history.aspx>].

Erişim Tarihi: 22/07/2015.

DE BOER J (2010). How the tennis industry will be affected by tennis 10s, *ITF Coaching and Sport Science Review*, **18**: 11-12.

ERSOY Y (1996) Hizmet içi eğitim ve yetiştirme kursunu geliştirme-I amaçlar ve matematik öğretmenlerinin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* **12**: 151-160.

GILLMEISTER H (2008) Tennis history.

*ITF Coaching and Sport Science Review* **46**: 16-18.

GOSPEL H (1997). The Revival of Apprenticeship Training in Britain. Centre for Economic Performance, London School of Economics.

GÜZEL P, ÜNLÜ H, ÖZBEY S (2013). Tenis ve İzmir ilindeki mevcut durumu. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi* **7**: 167-178.

HALİM A, ALİ M (2015). Improving Agriculture Extension Training and Professional Development. Chapter 15. Natural Resources Management and Environment Department.

INTERNATIONAL TENNIS FEDERATION. On court officials.

Erişim Adresi: [<http://www.itftennis.com/officiating/officiating-roles/on-court-officials.aspx>]. Erişim Tarihi: 22.04. 2014.

INTERNATIONAL TENNIS FEDERATION. Rules of tennis

Erişim Adresi: [<http://www.itftennis.com/officiating/rulebooks/rules-of-tennis.aspx>].

Erişim Tarihi: 12.05.2016

İ-KORT. Hakem Kurs Başvuru.

Erişim Adresi: [<http://i-kort.ttf.org.tr/HakemKursBasvuru.seam>].

Erişim Tarihi: 22.04.2014.

İ-KORT. Antrenör Listesi: Erişim Adresi: [<http://i-kort.ttf.org.tr/AntrenorListesi.seam>].

Erişim Tarihi: 22.04.2014.

KAPTAN S (1998). Bilimsel Araştırmalar ve İstatistik Teknikler. Ankara: Tekışık Web Ofset

KARAÇAM A (2013). Basketbol klasman hakemlerinin eğitim süreçlerinin incelenmesi ve beklenti düzeyleri. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

KAYABAŞ Y (2008). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimde yetiştirilmesinin önemi ve esasları. *TSA* **12**: 9-32.

KAYIŞOĞLU B (2008). Faal futbol klasman hakemlerinin eğitim süreçlerinin incelenmesi ve beklenti düzeyleri. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

KERMEN O (2002). Tenis Teknik ve Taktikleri. Ankara: Nobel Yayın.

KILIÇ S (2008). Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim politikaları: Kültür ve Turizm Bakanlığı halk kütüphaneleri örneği. Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

KÜÇÜKAHMET L (2014). Öğretim İlke ve Yöntemleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

LAZAROV V (2006) Psychology of officiating. *FIBA Assist Magazine*, **19**: 34-36.

LEVEAUX R (2010). Facilitating referee's decision making in sport via the application of technology. *Ibima Publishing*, **2010**: Article ID 545333.

MELLICK CM, FLEMING S, BULL P, LAUGHARNE JE (2005). Identifying best practice for referee decision communication in association and rugby union football. *Football Studies*, **8**: 42-57.

MİRZEOĞLU N, DOĞU G, ATALAY M. (2002). 1999-2000 sezonu hentbol üst klasman hakemlerinin performanslarının değerlendirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, **5**: 100-110.

NIKBAKHSR R, ALAM S, MONAZAMI M (2013). The relationship between emotional intelligence, communication skills and stres among iranian premier league referees. *Scholars Research Library*, **4**: 196-203.

NASO. The search for excellence.

Erişim Adresi: [<http://www.naso.org/LockerRoom/TheSearchForExcellence.aspx>].

Erişim Tarihi: 26/07/2015.

OMAR CMZ (2014). The need for in-service training for teachers and it's effectiveness in school. *International Journal for Innovation Education and Research*, Vol. **2**: 1-9.

ONLINE ETYMOLOGY DICTIONARY. Erişim Adresi: [[www.etymonline.com](http://www.etymonline.com)].

Erişim Tarihi: 26/07/2015.

OVASKA T, SUMELL AJ (2014). Who has the advantage? An economic exploration of winning in men's professional tennis. *The American Economist*, **59**: 34-59.

ÖZPULAT F (2010). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Sempozyum Özel Sayısı 283-292.



- ÖZSOY O (2003). Etkin Öğrenci, Etkin Öğretmen, Etkin Eğitim. Hayat Yayınları.
- ÖZTÜRK M, SANCAK, S (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yasar University*, **2**: 761-764.
- PIZZI WT (2008). Make up calls in sports & courts. *The Green Bag 2D*, **11**: 333-340.
- PONZO M, SCOPPA V (2014). Does the home advantage depend on crowd support? Evidence from same stadium derbies, institute for the study of labor, Discussion Paper No: 8105.
- RULES OF TENNIS (2015). International Tennis Federation.
- SABAH GAZETESİ.  
Erişim Adresi: [[http://www.sabah.com.tr/galeri/spor/turkiyenin\\_ilk\\_tenis\\_kortu](http://www.sabah.com.tr/galeri/spor/turkiyenin_ilk_tenis_kortu)].  
Erişim Tarihi: 22/10/2015.
- SARIGÖZ O (2011). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi, 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 27-29 April, Antalya-Turkey.
- SIMS R (1990). An Experimental Learning Approach to Employee Training Systems. New York: Quorum Books
- STEVENS J P (2009). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences. New York: Taylor&Francis, Fifth Edition.
- ŞİŞMAN M (2014). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi.
- FRANCESCONI P, WIDMAIER C (2015). Tennis Talking Points, Tennis Industry Association.
- TENNIS THEME. History of tennis.  
Erişim Adresi: [<http://www.tennistheme.com/tennishistory.html>].  
Erişim Tarihi: 22.07.2015.
- TORTOP N (1999). Personel Yönetimi, Yargı Yayını: Ankara.
- TÜRK DİL KURUMU. Güncel Türkçe Sözlük. Erişim Adresi: [<http://tdk.gov.tr/index>].  
Erişim Tarihi: 26/07/2015.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI (2012). Personel Dairesi Başkanlığı, HİE Şube Müdürlüğü, Hizmet içi Eğitimler.
- TÜRKİYE TENİS FEDERASYONU. Merkez Hakem Kurulu Uygulamaları.  
Erişim Adresi: [<http://www.ttf.org.tr/hakem-duyurulari/2013-yili-merkez-hakem-kurulu-ucret-ve-uygulamaları>]. Erişim Tarihi: 22.04.2014.

TÜRKİYE TENİS FEDERASYONU. Talimatlar.

Erişim Adresi: [[http://www.ttf.org.tr/assets/files/2013\\_MERKEZ\\_HAKEM\\_KURULU\\_TAL%C4%B0MATI.pdf](http://www.ttf.org.tr/assets/files/2013_MERKEZ_HAKEM_KURULU_TAL%C4%B0MATI.pdf)].  
Erişim Tarihi: 17.08.2015.

WIKİPEDIA. Türkiye’de Tenis. Erişim Adresi: [<http://tr.wikipedia.org>].

Erişim Tarihi: 12.12.2015.

WIKİPEDIA. Yaz olimpiyatları.

Erişim Adresi: [[https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz\\_Olimpiyatlar%C4%B1%27nda\\_tenis](https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz_Olimpiyatlar%C4%B1%27nda_tenis)].  
Erişim tarihi: 12.12.2015.

WIMBLEDON.

Erişim Adresi: [[http://www.wimbledon.com/pdf/Wimbledon\\_Prize\\_Money\\_2015.pdf](http://www.wimbledon.com/pdf/Wimbledon_Prize_Money_2015.pdf)].  
Erişim Tarihi: 26/07/2015.

WTA. Çağla Büyükakçay. Erişim Adresi:

[<http://wtatennis.com/news/article/5524428/title/ranking-watch-cagla-on-the-climb>].  
Erişim Tarihi: 01.05.2016.

WYK JV, DAVIES K (2009). The business of tennis: promoting tennis programmes.

*ITF Coaching and Sport Sciences Review* **16**: 12.

ZORKUN E (2010). Hizmet içi Eğitim Enstitülerinin Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi.

Ankara: MEB EARGED.

## EKLER

### Ek 1: Etik Kurul İzni

ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
ETİK KURULU  
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 26/03/2015

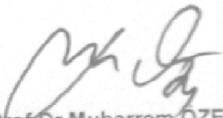
Toplantı Sayısı : 8

Karar Sayısı : 107

**107-** Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden **Soner Sivri**'nin "Tenis Hakemlerinin Hakem Eğitimine İlişkin Görüşleri" başlıklı tezi ile ilgili 23/03/2015 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden **Soner Sivri**'nin "Tenis Hakemlerinin Hakem Eğitimine İlişkin Görüşleri" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR  
01/04/2015

  
Prof. Dr. Muharrem ÖZEN  
Ankara Üniversitesi  
Etik Kurulu Başkanı

## Ek 2: Tenis Hakemleri Hakem Eğitimi Değerlendirme Ölçeği

Değerli Hakemler;

Bu çalışma faal tenis hakemlerinin hakem eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi ve eğitimden beklentilerini belirlemek amacıyla planlanmıştır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, bu araştırmanın dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amaçlarına ulaşması, anket sorularını içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanıza bağlıdır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Spor Bilimleri Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilimleri Yüksek Lisans  
Programı Öğrencisi  
Soner Sivri

### BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

#### 1 – Yaşınız

18 – 29 yaş arası ( )      30 – 41 yaş arası ( )      42 yaş ve üstü ( )

#### 2 – Cinsiyet    Kadın ( )

Erkek ( )

#### 3 – Hakem Kategoriniz    Uluslar arası ( )

Ulusal ( )

Uluslararası hakem iseniz 4. Soruyu atlayınız.

#### 4-En son aldığınız Ulusal hakemlik kategoriniz    Çizgi( )    Gözlemci( )    Kule ( )

#### 5 – Kaç Yıldır Hakemlik Yapıyorsunuz

0-2 yıl arası( )      3-5 yıl arası ( )      6-8 yıl arası ( )      9 yıl ve üzeri ( )

#### 6- En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Kademesi

Lise( )      Ön Lisans ( )      Lisans ( )      Lisans üstü

Lisans Mezunu değilseniz 7. Soruyu geçiniz

#### 7. Lisans Mezunu İseniz Mezun Olduğunuz Alanı yazınız

BESYO mezunu ( )      Diğer alan mezunu ( )

#### 8. Bağlı olduğunuz il temsilciliği: .....

## BÖLÜM II

Soldaki sütunda Hakem Eğitimi Sürecine ait çeşitli görüşler, sağdaki sütunda ise sizin bu görüşlere katılma derecenizi belirten seçenekler verilmiştir. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1 – Hiç Katılmıyorum 2- Az Katılıyorum 3 – Orta Düzeyde Katılıyorum  
4 – Çok Katılıyorum 5 – Tam Katılıyorum

Eğitim Görevlileri	KATILMA DÜZEYİ				
	1	2	3	4	5
Eğitim görevlileri ihtiyaç duyulduğunda hakemler ile birlikte gönüllü olarak fazladan zaman harcamaktadırlar.					
Eğitim görevlileri hakemlerin bireysel farklılıklarını bilir ve öğretimi ona göre planlarlar.					
Eğitim görevlileri hakemleri olumlu tutum ve davranışları ile etkilemektedirler.					
Eğitim görevlileri hakemlerin görüşlerine önem vermektedirler.					
Eğitim görevlileri eğitim ortamında planladıkları etkinlikler ile zevkli bir zaman geçirilmesini sağlamaktadırlar.					
Eğitim görevlileri eğitimlerde farklı öğrenme ve öğretme tekniklerini kullanırlar.					
Eğitim görevlileri katılımcıların aktif olarak eğitim sürecine katılmalarına izin verirler.					
Eğitim görevlileri kullandıkları kavramların herkes tarafından anlaşılmasına özen göstermektedirler.					
<b>Eğitim Ortamı</b>					
Eğitim binası ve kullanılan araç gereçler eğitim görevlisi ve hakemlerin kullanması için iyi organize edilmiştir.					
Eğitilmelere katılan hakemler kendi aralarında iyi bir eğitim ortamı oluşturmaktadırlar.					
Eğitimlerin yürütüldüğü sınıf ortamlarının fiziki yapısı iyi bir eğitim için elverişlidir.					
Eğitim ortamı temiz ve düzenlidir.					
Sınıfların ses düzeni etkili bir eğitim için yeterlidir.					
Sınıflardaki katılımcı sayısı iyi bir eğitim ortamı için uygundur.					
<b>Eğitimin Planlaması</b>					
Hazırlanan eğitim programlarının amaçları açık bir şekilde belirlenmektedir.					
Eğitimlerde verilen dersler açık ve anlaşılır şekildedir.					
Eğitimlerin verilmiş tarihi hakemler için uygundur.					
Eğitim programı hazırlanırken konu uzmanlarının görüşleri alınmıştır.					
Eğitimde verilen dersler düzenli bir şekilde planlanmaktadır.					
Eğitim programları hazırlanırken hakem ihtiyaçlarını belirlemek için çeşitli ölçme araçları kullanılmıştır.					
Yöneticiler eğitim ile ilgili sorunları çözmeye olumlu tutum ve davranış sergilemektedirler.					
Eğitim programı açıkça belirlenip hakemlerin bilgisine sunulmaktadır.					
Her bir eğitim için tanıtıcı doküman hazırlanmaktadır.					
<b>Eğitimi Değerlendirme</b>					
Hakem eğitimlerinde yeterli uygulamalı eğitim yapılmaktadır.					
Hakem eğitimindeki katılımcı sayısı iyi bir eğitim ortamı için uygundur.					
Hakem eğitimlerinin süresi belirlenen amaçları gerçekleştirmek için yeterlidir.					
Eğitim ihtiyaçlarını saptama çalışmaları sürekli yapılmaktadır.					
Eğitim programları bilimsel bir yaklaşımla sürekli geliştirilmektedir.					
Eğitim genel olarak beklentilerimi karşılayacak düzeydedir.					
Eğitimlerde gerekli eğitim materyalleri dağıtılır.					
Eğitimlerde öğrendiğim bilgileri uygulayabilirim.					
Eğitimlerde öğretim kalitelidir					
Eğitimlerde sunumlar ilgi çekicidir.					
Eğitimlerde derse katılım ve etkileşim teşvik edilir.					
Eğitimlerde katılımcıların sorularına yeterli zaman ayrılır.					
Eğitim sonrası değerlendirme objektif olarak yapılır.					

### BÖLÜM III

Soldaki sütunda hakem eğitimlerinde yer verilen konular yer almıştır. Sağdaki sütunda hakem eğitimlerinde bu konulara yer verilme düzeyini belirten seçenekler verilmiştir. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyarak size en uygun seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1 – Hiç yer verilmemeli 2 – Az yer verilmeli 3 – Orta düzeyde yer verilmeli  
4 – Çok yer verilmeli 5 – Tam yer verilmeli

	<b>KURS KONULARI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Başhakemin görev ve sorumlulukları					
2	Şef hakemin görev ve sorumlulukları					
3	Kule hakeminin görev ve sorumlulukları					
4	Çizgi hakeminin görev ve sorumlulukları					
5	Tenis kuralları ile ilgili problemler					
6	Kort içi olaylarla ilgili problemler					
7	Sağlık molası					
8	Tuvalet molası					
9	Erteleme ve tatil					
10	Anonslar					
11	Çağrılar					
12	El işaretleri					
13	TTF Skor Kartı					
14	Hakemlerin sorumlulukları					
15	Çizgi hakemleriyle maç yönetme					
16	Kule hakemsiz maçlar					
17	Engelleme					
18	Oyunun devamı/gecikmesi					
19	Kule hakeminin görmediği kural ihlalleri					
20	Anında diskalifiye					
21	Hakemler için kurallar					
22	Kopuk telle oynama					
23	Çizgi hakemlerinin pozisyonları					
24	Toprak Kort					
25	Örnek maç izleme					

Yukarıda belirtilen konulara eklemek istediklerinizi ve varsa başka düşüncelerinizi lütfen aşağıda belirtiniz.

.....  
.....  
.....  
.....

### Ek 3: Görüşme Formu

#### Görüşme Formu

##### *Araştırma Sorusu:*

*Tenis hakemlerinin Hizmet içi eğitimleri nasıldır?*

Görüşmenin yapıldığı yer:.....,

Görüşülen kişinin mesleği:.....

Tarih :.....

Saat (başlangıç ve bitiş):...../.....

#### GİRİŞ

Merhaba, benim adım Soner Sivri, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve spor Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tenis hakemlerinin tenis hakemliği eğitimi hakkında konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım, tenis hakemlerinin tenis hakemliği eğitim hakkında ne düşündüklerini ortaya çıkarmaktır. Bu araştırmadan çıkacak sonuçların bundan sonra yapılacak tenis hakemlerinin eğitimlerinin geliştirilmesine katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Bu nedenle düşünce ve beklentilerinizi öğrenmek istiyorum.

Bu görüşmede sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacı dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken, görüştüğüm bireylerin adlarını kesinlikle rapora yazmayacağım. Sizce sakıncası yoksa görüşmeyi not olarak kaydetmek istiyorum. Görüşmenin 20-25 dakika arası süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

- 1- Tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleri yeterlidir midir neden?
- 2- Tenis hakemlerine öncelikli hangi konularda eğitim verilmelidir neden?
- 3- Tenis hakemlerimizi başarılı buluyor musunuz neden?
- 4- Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerini yeterli buluyor musunuz neden?

#### **Ek 4: Görüşme Formu Sorularına Verilen Cevapların Oluşturduğu**

##### **“Nitel Veri Seti”**

##### **Soru 1. Tenis hakemlerinin hakemlik bilgi düzeyleri yeterlidir midir, neden?**

**KI:** “Hakemden hakeme bilgi düzeyi anlamında çok farklı gereksinimler olduğunu düşünüyorum. Uluslararası turnuvalarda hakemlik yapan hakemin karşılaştığı problemlerle ulusal bazda hakemlik yapan birisinin ya da ulusal bazda yalnızca çizgi hakemliği yapan bir kişinin ihtiyaç duyduğu bilgi düzeyi arasında farklılıklar olduğunu düşünüyorum. Türkiye’deki turnuva sayısı son 10 yılda çok ciddi şekilde arttı, kişiler gerçekten geçimini yalnızca hakemlikten sağlayabilecek duruma geldi. Bununla bağlantılı olarak da hakem sayısında son 10 yıllık dönemde bir artış sağlandı. Bu hakemler düzenli olarak belirli aylarda iki üç hafta ardı ardına turnuva yapabiliyorlar. Uluslararası turnuva sayısının artmasıyla beraber uluslararası bröveye sahip hakem sayısı da artmaya başladı. Çünkü uluslararası turnuvalarda ulusal statüye sahip hakemler belirli yere kadar hakemlik yapabiliyorlar, belirli yerden sonra uluslararası hakemler görev yapıyorlar. Bu yüzden hakemliğimizin kendilerini geliştirme durumu ortaya çıktı ki bu çok önemli bir durum. Uluslararası bröveye sahip olan hakemler sürekli olarak denetim altında tutuluyorlar. Özellikle ülkemizde şu anda sayısı 5-6’yı bulan Challenger turnuvalarında son derece profesyonel bir yapı var. Daha üst bröveye sahip yabancı hakemler tarafından denetlenip bilgi düzeyleri tartılıyor. Bunlara göre raporlar ortaya çıkıyor, bu da hakemlerimizin kendilerinin güncellemeleri gerçeğini ortaya çıkartıyor. Ulusal bazda baktığımızda aynı şeyi söylememiz söz konusu değil. Eğitim sistemimizin halen tam olarak oturmuş olduğunu düşünmüyorum, halen belli dönemlerle gerçekleştirilen eğitimler ulusal bazda hakemlik yapan hakemlerimizin yeterlilikleri doğru şekilde sınanmıyor diye düşünüyorum. Tabi ki uluslararası çapta bu sistemi doğru şekilde oturtmuş ülkeler var. Bu modeller Türkiye ye uyarlanarak sıfırdan yeni bir model keşfetmeden sağlıklı bir şekilde işleyen bir model Türkiye ye uyarlanarak sağlıklı bir yapı çıkartılabilir. Bu yapıyı ortaya çıkartırsak hakemlerimizi denetim altında tutmuş oluruz. Hakemlerimiz denetlendiğini bilerek kendilerini geliştirme ihtiyacı duyarlar. Kendilerini geliştirme ihtiyacı duyduklarında kendilerini tazelemeleri veya yeni bilgi edinme zorunluluğu ile karşı karşıya kalırlar. Bilhassa



*senyör turnuvalarında hakemlerinizin çok az müdahil olduklarını görmekteyim. Bu bilgi seviyelerinin düşük olmasından veya turnuvanın standardından da kaynaklanabilir. Ben müdahil olsam da olmasam da problem çözülüyor diye düşünebilir hakemler. Ama hakemlik müessesenin gelişmesi açısından nasıl ki uluslararası turnuvalarda belirli standartlar varsa ulusal turnuvalarda da aynı standartların olması gerekir. Tabii ki burada tepedeki adamlar çok önemli, denetleyecek olanlar çok önemli, nasıl ki iyi performans ödüllendiriliyorsa kötü performans da cezalandırılmalı diye düşünüyorum.”*

**K2:** *“Genel anlamda baktığımızda ulusal ve uluslararası olmak üzere iki hakem kategorimiz var. Ulusal kategorimiz de kendi içinde başhakem, çizgi, gözlemci ve kule hakemi olarak dörde ayrılmakta. Bütün bu kategorilere genel anlamda baktığımızda hakemlerimizin başarılı olduğunu söyleyebilirim. Özele indiğimizde ise uluslararası bazda son birkaç yılda çok büyük bir ivme kazandığımızı, yurt dışına çıkan hakem sayımızın fazlalaştığını bunun da MHK'nin çalışmalarının yanı sıra hakemlerimizin gittikleri yerde gösterdikleri performanstan kaynaklandığını düşünüyorum. 2015 yılında ilk defa bir Grand Slam turnuvası ana tablosunda 5 hakemle temsil edildik ki bu tenis tarihimizdeki en önemli başarılardan biridir diyebilirim. Ulusal bazda baktığımızda ise önce Başhakemlerden başlamak istiyorum; başhakem sayımız maalesef çok kısıtlı ve bazı başhakemlerimiz bunu kullanmaktalar. Onlara mecbur olunduğunu bildikleri için işlerini yeterince ciddi yapmıyorlar bu da doğal olarak yaptıkları işin kalitesini etkiliyor. Bu düşüncede olan hakemler kendilerini yenileme ihtiyacı da hissetmediğinden bazen sıkıntılı zamanlarımız oluyor. Fakat büyük çoğunluğunun bilgi düzeyinin yeterli olduğu kanısındayım. Çizgi hakemlerine gelince; çizgi hakemliğinde bilgi seviyesinin çok üst düzeyde olmasına gerek olmadığı için bilmeleri gereken sınırlı sayıdaki konularda da bilgilerinin yeterli olduğunu düşünüyorum. Bilgi düzeyi konusunda en çok problem yaşadığımız alan gözlemci hakemlik; bu hakemlik dalında hakemlerimiz maçları dışarıdan izlemekte ve kurallara aykırı bir durum olduğunda olaya müdahale etmektedirler. Bilgi düzeyinin yanı sıra korta hâkim olmak da önemli olduğu için maçı izlemeyen hakemlerimiz olayları tam olarak süzememekte ve bazı yanlışlar yapabilmektedir. Yaptığımız seminerlerde özellikle gözlemci hakemlik*

*konusunda çok durmamıza rağmen bu alanda hala çok mesafe kat etmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bizim sistemimizde ulusal turnuvalarda kule hakemliği yapma şansı pek olmadığı için ulusal hakemlerimizin kule hakemliği konusunda da bilgilerinin geliştirilmesi gerekir diye düşünüyorum. Fakat yaptığımız çalışmalarla son bir-iki yılda yaklaşık 10 genç hakemimizi ulusal seviyeden uluslararası seviyede maç yönetecek duruma getirdik ki bu hiç de kolay bir şey değildir.”*

**K3:** *“Olaya iki açıdan bakmak lazım, ulusal ve uluslararası hakemlerimiz arasında bilgi düzeyinde ciddi farklar bulunmakta, görevim gereği yurt dışına çok seyahatte bulunmaktayım ve orada da aynı şeyi görüyorum. Hemen hemen bütün ülkelerde ulusal ve uluslararası hakemler arasında ciddi bilgi farkları var. Ulusal hakemlerimiz kesinlikle çok yetersiz, çok basit kurallarda bile hata yapabiliyorlar fakat uluslararası hakemlerimize baktığımızda belirli bir standardın olduğunu görmekteyim. Bu farklılık ulusal turnuvalarda çalışan hakemlerin yeterince görev almamaları veya bu işe sadece para kazanmak için bakmaları olabilir. Uluslararası hakemler kendilerini güncellemek zorunda hissediyorlar çünkü bu işi sürekli yapıyorlar. Ulusal hakemlere de bir şekilde bu bilincin yerleştirilmesi gerekir.”*

**K4:** *“Gittiğim turnuvalardaki performanslarına bakarak söyleyecek olursam gözlemci hakemlerin bilgi düzeyleri oldukça alt seviyede, aynı pozisyona bırakın turnuvadan turnuvaya aynı turnuvada bile farklı kararlar verildiğini gördüm. Hakemlerimizin gözlemci hakemlik konusunda ciddi bir eğitimden geçmesi gerekir. Başhakemlerimizi ise oldukça başarılı buluyorum. Gerek kural bilgisi gerek veli ve antrenörlerle iletişim olsun oldukça başarılılar. Birçok olayda gözlemci hakemlerin yaptıkları vahim yanlışlıklar başhakemlerin durumu iyi idare etmeleri sayesinde çözülmektedir.”*

**K5:** *“Burada öncelikle bir ayırım yapılması gerekir, özellikle alt yaş gruplarında çalışan hakemlerin bilgi düzeyleri oldukça yetersiz, yaş grubu büyüdükçe daha tecrübeli hakemler görmekteyiz ve bu hakemlerimizin bilgi düzeyleri bence yeterli. Atama yapan arkadaşların bu konuya dikkat etmesi gerekir, bence alt yaş grubu turnuvalar hakemliğin öğrenildiği, antrenman yapılan bir yer olarak görülmemeli ve*

*bu turnuvalara da yeteri kadar tecrübeli hakem verilmeli. Tecrübesiz hakemler her seviyede turnuvaya stajyer hakem gibi görevlendirilmeli ve teorik bilgilerini burada pratikle birleştirmelidirler.”*

**K6:** *“Açıkçası senyör turnuvalarında hakemler sadece maçı başlatıyorlar, bazen onu da biz yapıyoruz, maç bitiminde ise turnuva masasına gidip skoru veriyoruz. Maç içinde sıkıntı olduğu durumlarda kendilerini kortta görüyoruz, fakat böyle durumların çoğunda da puan tekrarı yapıyoruz, bu yüzden bilgilerinin üst düzeyde olduğunu düşünmüyorum. Bu turnuvalardaki hakem sayısı çok yetersiz, bu yüzden bir hakem durmadan turnuva masasında telefonla maç ayarlamaya çalışıyor. Senyör turnuvalarına da yeterince hakem atanıp maçların hakemli yönetilmesi gerekir.”*

**K7:** *“10 yaşından beri yaklaşık 20 yıla yakın bir süredir turnuva oynuyorum ve bu süreçte birçok hakemi görme fırsatım oldu, öncelikle şunu söyleyebilirim ki hakemliğe yeni başlayan birisi kendisini ispatlama çabasına giriyor ve bu yüzden her şeyi bilirim havasında davranıyor fakat zamanla hakemlikte olgunlaştığı zaman bu tavrı da değiştiriyor. Hakemlikte uzun yıllar görev yapanların yeterli donanımına sahip olduğunu düşünüyorum. Bir de ulusal ve uluslararası seviyede maç yöneten hakemler arasında da ciddi farklar var, genelde ulusal turnuvalarda maç yöneten hakemler bilgi yönünden uluslararası turnuvalarda çalışan hakemlere göre daha zayıflar.”*

**K8:** *“Ben hakemlerin bilgilerini yeterli buluyorum, bazı istisnalar hariç hakemlerin kuralları gayet iyi uyguladıklarını düşünüyorum. Yalnızca gözlemci hakemlik yapılırken kortu daha fazla izlemeleri gerektiğini düşünüyorum. Çoğu zaman kort dışında gözlemci hakem olarak görev yapan hakemler kortu izlemek yerine kenarda diğer hakemler, oyuncu veya antrenörlerle sohbet ediyorlar ve kortta görüp karar vermeleri gereken durumları kaçırmıyorlar ve korta çağrıldıklarında olayı görmediklerini söyleyip kural olarak puan tekrarı yapmamız gerektiğini söylüyorlar ya da içeride dışarıda tartışmalarında top kimin sahasındaysa onun dediği geçerli oluyor.”*

**K9:** “Genel anlamda bakıldığı zaman hakemlerimiz başarılı diyebilirim. Hakemlerimizin daha başarılı olabilmesi için aldığı eğitimlerin daha kaliteli hale getirilmesi gerekir. Örneğin kule hakemliği kursu bir turnuvaya denk getirilmeli, kule hakemliğinden sınava girecek hakemler gerçek bir maç yönetip ona göre değerlendirilmelidirler. Son birkaç yılda hakem sayısı kontrolsüz bir şekilde çoğaldığı için hakemler yıl içinde yeteri kadar görev alamamakta ve bu da onların gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Ulusal turnuvalarda çalışan hakemlerin federasyon tarafından görevlendirilmiş hakem koçları olması gerekmektedir, koç ve hakem yıl içinde aynı turnuvalara atanırsa hakem gelişimi daha iyi olur.”

**K10:** “Genel anlamda baktığımızda çok iyi olduğunu söyleyemem, çünkü kurslarda verilen teorik bilgiler yeterince pratikle birleştiremediği için hakemlerin bilgi düzeyleri minimumda kalmaktadır.”

**K11:** “Yeterli değil, federasyonun hakemlere yönelik gelişim seminerleri yetersiz ve sistemsiz; ayrıca hakemlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik teşvik edici faaliyet bulunmamakta.”

**K12:** “Bir çok hakemin bilgisi eksik. Yeterince takip edip araştırmıyorlar.

**K13:** “Kesinlikle hayır, bu konuda hakemlerimizin daha çok yol kat etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bence bunun temel sebebi birçok hakem arkadaş en iyisini kendisinin bildiğini düşünüp kendilerini geliştirme ihtiyacı duymuyorlar, özellikle ulusal turnuvalarda turnuvalar çok yoğun geçiyor ve bu hakemlerimizi denetleyebilecek bir mekanizma yok, bu da hakemlerin gevşemesine, kural kitabı okumamasına sebep oluyor.

**K14:** “Gerektiği kadar yeterli olduğunu düşünmüyorum. Bunun bir çok nedeni olabilir, bence önemli sebepler seminer sayısının yetersiz kalması. Ayrıca yeni kurallar konusunda yeterince bilgilendirme yapılmıyor ve maalesef hakemlerin

*birçoğu da kendisini yenilemek için yeterince çaba sarf etmiyor. Bunun yanında bilgi eksikliğinin bir diğer nedeni de yeterince pratik yapılmaması.*

**K15:** *“Çizgi, Gözlemci ve Kule hakemlerinin kendi kategorilerindeki bilgi düzeyi teorik ve pratik anlamda farklılıklar göstermektedir. Düzenlenen kurslarda katılımcıların tenis kurallarını öğrenmedeki ilgi ve hassasiyetleri üst düzeyde olup başarı oranı yüksektir. Çok ilginçtir ki tenis sporu ile oyuncu ya da izleyici olarak ilgisi bulunmayan başarılı kursiyer sayısı oldukça fazladır. Bu konu çok dikkati çekmese de yapılan sınavlarda başarılı olan bu katılımcıların teorik bilgileri maalesef kurs günleri ile sınırlı kalmaktadır. Bu arkadaşların hakemliğe ilişkin bilgileri aldıkları görev sayısı ve sıklığı ile doğru orantılı olarak farklılık göstermektedir. Tenisle ilgili olanlara kıyasla bu grubun kurslar sonrası aldıkları görevlerdeki performansları yeterli olamamaktadır. Sonuç olarak; teorideki bilgi düzeyi yüksek de olsa uygulamadaki başarı ve teorik bilgiyi kullanma becerisi çok sayıda turnuvada görev alarak tecrübe kazanmayla mümkündür. Ayrıca kortta ve kort dışında çıkacak sorunlara yaklaşım şekilleri konusunda tecrübeli hakemlerle çalışmaları önem arz etmektedir. Mezun kursiyerler ilk turnuvalarda karşılaştıkları problemleri çözümlemede sıkıntı çekmektedirler.”*

**K16:** *“Bence yeterli değil. Çünkü ülkemiz genelinde ve uluslararası düzeydeki turnuvalarda sürekli aynı hakemlerin görev alması nedeniyle yeni hakemlerin bilgilerini güncel tutamamasına ve de tecrübe kazanamamalarına neden olmaktadır.”*

**K17:** *“Kısaca hayır. Açmak gerekirse; hakemler genel olarak kendilerini yeterli görüyorlar ve ortamda soru sormaktan çekiniyorlar, bunun sebebi kınanma korkusu olabilir. Soru sormadıkları ve kendisinin yetersiz olduğu imajını vermemek için de yeterli gelişimi gösteremiyorlar. Sınırlı sayıdaki hakem kendisini geliştirme konusunda hevesli.”*

**K18:** “Ben tamamı olmasa da sürekli çalışan ya da ayda 1-2 turnuvada çalışan tenis hakemlerinin bilgilerinin dolu dolu olduğunu söyleyebilirim. Özellikle son yıllarda turnuvalarda görev alan genç hakemlerin sürekli öğrenme isteği ve tecrübeli hakemlerimizin sürekli öğretme isteğinin buna büyük katkısı olduğunu söyleyebilirim.”

**Soru 2. Tenis hakemlerine öncelikle hangi konularda eğitim verilmelidir, neden?**

**K1:** “Gözlemci hakemlerin bilgi seviyesinde yetersizlik söz konusu ve müdahil olmak istemiyorlar, yani problem kendi kendine çözülsün diyorlar, gözlemci hakemin fonksiyonu dışarıdan olaya müdahil olarak problem çözmek olmalı. Tabii bunu objektif bir şekilde yapmalı bunu yapmak içinde sahne kenarında olayı gözlemlemeli. Gözlemci hakem dediğimiz adamı sahnenin dışında bekleyen herhangi bir kişi gibi düşünüyor hakemler. Hâlbuki gözlemci dediğimiz hakem sahne dışında durup sahne içinde ne olup bittiğini gözlemleyecek. Pür dikkat olaya vakıf olacak ki dışarıdan müdahil olabilsin. Müdahil olduğunda da herhangi bir eksiyle karşılaşsın. Aynı durum bir sporcuya olduğunda hakem görmüyor başka bir sporcuya olduğunda hakem görüp ceza veriyor ve oyuncu bu duruma itiraz ediyor onu görmedin beni gördün diyor. Dolayısıyla gözlemci pür dikkat olayı takip etmeli. Bilgileri de güncel olmalı. ITF her sene kılavuz yayınlıyor, uluslararası hakemler bu kitabı okuyup kendilerini güncelliyorlar Aynı durumun federasyon bünyesinde de yapılması lazım. Bir kitap basılıp 5 sene idare ediliyor, 5 sene güncellenmiyor, bu biraz da maliyet meselesi tabii ki. Şunu düşünüyorum hakemlik gerçekten ciddi anlamda paraların döndüğü müessese haline geldi. Bu yapı belirli standartlara bağlandığı zaman kendi kendini besleyecek şekilde işleyebilir. Federasyondan belirli bir ücret almaksızın yapılan kurslar katılım ücretleriyle karşılanabilir MHK de görev alan hakemler belirli ödeneklerle profesyonel bir şekilde çalışmalarını sağlayabilir. Ben de MHK de buldum, federasyonda bulunduğum dönemde MHK ile çalıştığım zamanlarda oldu. Buradaki sıkıntı orada çalışan insanların verdiği emeklerin karşılığında geri dönüşü alamadıklarının düşündüklerinden bir süre sonra motivasyonları düşmekte. Hâlbuki burada bir ödenek olsa yukarıdaki kişilerin de hesap sorma durumu ortaya çıkıyor. Sonuçta adam maaşını alıyor bir görev tanımı var. O görev tanımına uygun şekilde

*davranıp davranmadığı federasyon yetkilileri tarafından denetlenip yeri geldiğinde uyarı yapıp gerektiğinde ödüllendirilir diye düşünüyorum. Bu sistem kendi kendini besleyebilir. Belirli aralıklara gerçekleştirilen kurslara katılım zorunluluğu getirilebilir. Örneğin antrenörlükte bir üst kademeye yükselmeden önce iki tane federasyon kursuna katılım zorunluluğu var, aynıısı hakemlikte de yapılabilir. WB sınavına gitmeden önce aday olan kişilerin ülkemizde yapılan kurslara katılım zorunluluğu getirilebilir.”*

**K2:** *“Öncelikle kesinlikle hakemlerimizin kural bazında donatılmış olması gerekir, bunun yanında iletişim becerileri, zor durumlarda kendilerine hâkim olabilmeleri, konularında da eğitim verilmelidir ve veriliyor da. Özellikle hakem sayısının kalabalık olduğu turnuvalarda akşamları sohbet tarzında yapılan konuşmalar genç hakemlerimize kendilerini geliştirmeleri konusunda çok yardımcı olmaktadır. Kural bilmeyen bir hakem ne kadar iletişim becerileriyle donatılmış, ne kadar sakin olursa olsun her daim problem yaşayacaktır. Bu yüzden kural bilgisinin diğerlerinden çok daha önemli olduğunu düşünüyorum. Zaten kural bilgisi, iletişim becerileri, gibi becerileri gösteren hakemlerimiz başarılı olmaktadır.”*

**K3:** *“Öncelikle olması gereken tabii ki kural bilgisi bu işin olmazsa olmazı fakat hakemlerin iletişim becerileri ile ilgili mutlaka ciddi bir eğitimden geçmeleri gerekir. Özellikle ulusal turnuvalarda görev yapan hakemlerin antrenör, veli ve oyuncularla iletişimi çok önemli. Eğer bu becerileriniz eksikse ne kadar kural bilerseniz bilin karşı taraftan saygı göremez ve onları ikna edemezsiniz.”*

**K4:** *“Önce insan olmak çok önemli, o yüzden hakemlere öncelikle iyi bir insan olmak ve karşısındaki kişilerle iyi iletişim kurmanın yolu öğretilmeli. Kural bilgisi tabii ki önemli ve hakemlerin kural bilgilerinin çok iyi olması gerekir ama bu bilgileri uygulayabilmek için insani ilişkilerin de çok iyi olması gerekir.”*

**K5:** “Ülkemizdeki birçok turnuva gözlemci hakem ile yönetilmekte, bu yüzden hakemlerin gözlemci hakemlik ile ilgili ciddi bir eğitimden geçmesi gerekir. Öncelikle hakem arkadaşlara gözlemci hakemliğin ne olduğu ve gözlemci hakemlerin yetki ve sorumlulukları iyice öğretilmeli. Turnuvalarda genelde yarı final ve final maçlarında kule hakemi olduğu için çok az maç yönetilmekte ve genellikle bu maçları tecrübeli hakemler yönetmektedirler. Gözlemci hakemlikte maalesef belirli bir standarttan bahsetmemiz mümkün değil, birçok turnuvada birbirine benzer olaylar için farklı kararlar görmekteyiz. Kesinlikle bir görüş birliği sağlanmalı ve her hakem aynı uygulamayı yapmalı.”

**K6:** ”İnsan ilişkileri çok önemli, özellikle senyör turnuvalarında çalışan hakemlerin çok sabırlı olmaları gerekiyor, çünkü telefon başında akşama kadar maç ayarlamaya çalışan hakemin sınırları ister istemez yıpranıyor. Bu yüzden bu turnuvalarda çalışan hakemlere uzmanlardan özel psikolojik destek verilmeli, hakemlik konusunda ise kural bilgisinin ön planda olması gerektiğini düşünüyorum.”

**K7:** “Hakemlerde genelde ben haklıyım düşüncesi ve her zaman en son sözü ben söylerim egosu var, bazen hiç konuşmadan da oyuncuya bir şeyler anlatabilirsiniz. O yüzden hakemlere öncelikle oyuncularla nasıl konuşmaları gerektiği öğretilmeli, karşımda benimle düzgün konuşan bir hakem olduğu zaman kendimi oyunuma daha çok verip konsantre olabiliyorum, fakat tam tersi olduğu durumlarda hakemle uğraşmaktan oyuna kendimi veremediğim zamanlar olmuyor değil. Diğer bir konu ise tabii ki kural bilgisi, hakemlerin kurallara mutlaka hakim olması gerekir.”

**K8:** “Tabii ki kural bilgisi, bunun yanında iş disiplini, iletişim becerilerini sayabilirim fakat kural bilgisi işin olmazsa olmazı.”



**K9:** “Özellikle tenis kuralları ve kort içi/dışı hakem etiği konusunda eğitime ağırlık verilmeli. Sadece kural bilmekle hakem olunamayacağı hakem etiğinin de iyi bir hakem olmak konusunda çok önemli olduğu eğitimlerde vurgulanmalı.”

**K10:** “Öncelikle verilmesi gereken eğitim insan ilişkileri ve hakem etiği konuları olmalı. Kural bilgisi zaten verilmekte, kural bilgisinin yanında kort dışı davranışlarla ilgili mutlaka çalışma yapılmalıdır.”

**K11:** “Öncelikle hakemler arasında standardın yakalanmasına yönelik eğitim verilmeli. İkinci olarak etik davranışlar üzerine eğitim verilmeli ve yapılabilirse kariyer planlamasına yönelik eğitim verilmeli.”

**K12:** “Kural, uygulamalar ve etik davranışlar.”

**K13:** “ Hakemlerin eğitilmesi gereken birçok konu var fakat genel anlamda kural bilgisi, maç içi davranışlar, maç dışı fakat turnuva içi davranışlar ve hakem etik konuları olarak dört ana başlığa ayırabiliriz.”

**K14:** “Öncelikle oyuncularla nasıl iletişim kurulması gerektiği öğretilmeli. Hayatımızdaki diğer konularda olduğu gibi hakemlik konusunda da iletişim çok önemli bir yere sahiptir ve bence hakemin öncelik vermesi gereken ilk konu budur. İkinci konu ise bir hakemin tenis kurallarını iyi bilmesi gerekir, bunun için de uygulamalı eğitimlere öncelik verilmeli.”

**K15:** “Kurallara hâkimiyet ve kural bilgisi hakemlerin şahsi sorumluluğunda olmalıdır. Bilinen genel kurallar dışında daha tecrübeli hakemlerin karşılaştıkları ilginç olan olaylarda anlık yaşanan ve kabul görmüş kararların duyurulması ve paylaşılması sağlanmalıdır. Kural bilgisi bir hakemin olmazsa olmazıdır. Fakat bundan daha önemlisi ve hakemlerin bilinçlendirilmesinde göz ardı edilmemesi gereken asıl konu; kural bilgisi yüksek olan bir hakemin bu bilgiyi aktarmada

sporcuyla, seyirciye, antrenöre ve veliye karşı sergilemiş olduğu hal ve hareket tarzıdır. Düzenlenen seminerlerde hakem etik kuralları üstünde durulsa da bu konuda çok zafiyet vardır. Çok değişik meslek ve yaş gruplarında hakem mevcuttur. Hakemlerin mevcut bilgilerini güç ve otorite gösterisi içinde aktarmalarından ziyade öğretici, eğitici adil ve örnek gösterilecek bir kişi edasıyla paylaşımlarını sağlamak saygınlığı arttıracaktır. Hakemlerimize öncelikli olarak hakemliğin bir duruşunun, bir ağırlığının olması gerektiği vurgulanmalı; sporcularla, sporcu aileleri ile antrenör ve oyuncu olan arkadaşları ile kort içi ve kort dışı ilişkiler konusunda bilinçlendirme kazandırılmalıdır.

**K16:** “Aslında ilk bakışta kural bilgisi çok önemli gözüküyor fakat hakemlerin değişik alanlarda uzman kişilerden eğitim alması gerektiğini düşünüyorum. Örneğin; spor psikolojisi, iletişim, vücut dili, İşitsel algı eğitimi, eğitim psikolojisi, baskı altında sakin kalabilme ve stres kontrolü gibi eğitimler kural bilgisi dışında verilmesi gereken eğitimlerdir diye düşünüyorum.”

**K17:** “Spor psikolojisi, iletişim becerileri, öfke kontrolü vs. Sürekli olarak adrenali yüksek oyuncularla ilgilenmek zorunda olan hakemin oyuncu psikolojisinden anlaması, karşısındaki kişinin durumuna göre iletişim tekniklerini iyi kullanması her zaman içinde oluşan öfkeyi kontrol etmesini bilmesi gerekir.”

**K18:** “Bence tenis hakemlerine daha çok uygulamalı olarak eğitim verilmelidir. Ben kendimi örnek verecek olursam ilk gittiğim turnuvada çizgi hakemlerinin kaçlı çıktığında hangi çizgilere kaydığını ya da hangi durumlarda sesinin yükselip hangi durumlarda alçalacağını bilmiyordum ki çoğu hakemimizin aynı durumda olduğunu düşünüyorum. Eğitimlerde; kule sınavıysa kulede 3-4 oyun yerine en azından 2 setlik bir maç yönetilmesi ve yönetirken ara ara durdurup nerde ne yapması gerektiğini kursu veren hakemimizin uygulamalı olarak söylemesinin daha doğru olacağını düşünüyorum. Tabii ki hakemlerin çoğu şeyi yaşayarak ya da başına geldikçe öğrenmesi de gerekli fakat en azından bazı temel bilgilerin kurslarda tamamlanması gerektiğini düşünüyorum.”

**Soru 3. Tenis hakemlerimizi başarılı buluyor musunuz, neden?**

**K1:** “Hakemlerinizin başarılı olduğunu düşünüyorum. Çünkü uluslararası iyi turnuvalarda görev alabiliyorlar artık. Bu onların aslında başarılı olduğunun bir göstergesi. Bu turnuvanın başhakemi altın bröveli hakemi bile denetlemek için bir adam gönderdiler. Bu denetleme mekanizması çok ciddi işliyor ATP’de. ITF ve WTA’ya o kadar hâkim değilim. Bu şunun göstergesi, demek ki Türk hakemler iyi işler çıkartıyor ki buralarda görev alabiliyorlar. Uluslararası bröveye sahip olan hakemlerimizin artması ve Grand Slamlerde görev alması onların başarısının göstergesidir.”

**K2:** “Bence hakemlerimiz hem ulusal hem de uluslararası anlamda averajın üstünde bir başarıya sahip durumdalar. Tabii ki geliştirilmesi gereken birçok konu var ama genele baktığımızda başarılıyız diyebilirim. Örneğin; uluslararası anlamda sadece 1 tane uluslararası başhakeme sahibiz ve sadece 3 bronz bröveli hakemimiz var. Bu sayıları daha da fazla yapmalıyız, fakat olan hakemlerimiz ülkemizi yurt içinde ve yurt dışında gayet başarılı temsil etmekte. Yurt dışına giden ulusal hakemlerimiz de çok iyi performanslar göstermekte, bu sene içinde birçok kez yurt dışından tebrik mailleri aldık. Yurt içinde ise görev vermemiz gereken 2.000’den fazla hakem var ve biz sadece 400 civarında hakeme görev verebiliyoruz, bunların 70-80 civarı da sadece 1 turnuvada görev alabiliyor, buna rağmen aşırı problemlerle karşılaşmıyoruz. Bu kadar az çalışmaya karşın MHK’ye hakem konusunda gelen şikayet maillerinin fazla olmaması, antrenör ve velilerle yaptığımız görüşmelerde birkaç olaydan başka büyük şikayetlerin gelmemesi onların başarılı olduğunu göstermekte.”

**K3:** “Uluslararası hakemlerimizi kesinlikle başarılı buluyorum, son yıllarda yurt dışına çıkan hakemlerimiz oldukça fazlalaştı, eğer işinizi iyi yapıyorsanız bir sonraki sene de çağrılırsınız, hatta siz işinizi iyi yaptığınız için sizin ülkenizden daha fazla kişi turnuvaya davet edilir. Milli takımlarla defalarca yurt dışında bulundum, bundan 10-15 sene öncesine kadar yurt dışına çıkan hakem sayısı parmakla sayılabiliyorken günümüze bu sayı oldukça fazladır. Ulusal bazda baktığımızda uzun

*süredir bu işin içinde olan hakemlerimizin belirli bir standardı sağlayıp başarılı olduğunu söyleyebilirim fakat özellikle yeni ve genç hakemlerin başarı konusunda biraz daha çalışmaları gerektiğini düşünüyorum.”*

**K4:** *“Genel anlamda bakacak olursak hakemlerimizi başarılı bulduğumu söyleyebilirim, fakat yaş grupları turnuvalarında görev alan özellikle genç hakemler aynı pozisyonlara farklı kararlar verebilmekte bu yüzden bu hakemleri diğerlerinden ayırmak gerekir. Bu işi uzun yıllardır yapan hakemler hem kural bazında hem de veliler, antrenörler ve oyuncularla iletişim bazında gayet iyiler.”*

**K5:** *“Son yıllarda bir çok hakemimizin yurt dışında görev aldığını duymaktayız, bu da hakemlerimizin genel anlamda başarılı olduğunu gösteriyor, aynı şekilde ulusal turnuvalarda çalışan bir çok hakemimiz de işini gayet düzgün yapıyor ve övgüyü hak ediyor. Bazı istisnalar olsa da, özellikle alt yaş grubunda çalışan hakem arkadaşlarımız, genel anlamda Türk hakemliğini başarılı buluyorum.”*

**K6:** *“Tenis camiası çok küçük bir camia ve biz de özellikle hakemlerimizin büyük turnuvalara gittiğini duyuyoruz. Ortada bir başarı olmazsa bu hakemler yurt dışındaki turnuvalara seçilemezler. Fakat genele baktığımızda hakemlerin kural bilgilerinin ve iletişim becerileri yönünden gelişmeleri gerektiğini düşünüyorum.”*

**K7:** *“Şu anda hem ulusal hem de uluslararası turnuvaları oynamaktayım. Şunu kesinlikle söyleyebilirim ki uluslararası turnuvalarda uzun süredir çalışan hakemlerimiz diğerlerine göre çok daha başarılılar. Çünkü bence bu platformda hakem kendini devamlı yenilemek mecburiyetinde hissediyor. Çünkü bu turnuvalarda devamlı kule hakemliği yapılıyor ve hakemler oyuncularla devamlı yüz yüze. Ulusal turnuvalarda daha çok gözlemci hakemlik yapıldığı için birçok turnuvada hakem sadece skorları alan kişi konumunda kalıyor ve bu da ona kendini geliştirmesi için bir motivasyon vermiyor.”*

**K8:** “Bence başarılılar, ama mutlaka olan başarının daha üst seviyelere çıkarılması için çok çalışmaları gerekiyor.”

**K9:** “Çizgi hakemliği konusunda uluslararası seviyede iyi durumdayız. Kule hakemliği konusunda ise en üst seviye hakemimiz şu anda Bronze badge, bu anlamda yurt dışında çok daha fazla çalışmamız gerekiyor. Ulusal hakemlerimize gelince onların seviyesinin daha düşük olduğunu düşünüyorum. Ben 7 yıl hakemlik yaptıktan sonra WB olmuştum, şu anda alt seviyede bulunan hakemler çok daha çabuk bu seviyeye geliyorlar fakat bu durum onların işi hazmetmesini engelliyor. Hakemlerimizin çok daha çeşitli turnuvalarda çalışmaları gerekiyor.”

**K10:** “Genel anlamda başarılı bulmuyorum, özellikle hakemlerin birlikteliği söz konusu olunca birlik olamıyoruz. Hakemlerle ilgili iyi olan bir şeyi bir defa duyuyorsak kötü olan şeyi defalarca duyabiliyoruz. Kendi kendimizi çok fazla eleştirdiğimiz için başarı konusunda yeterince ileri gidemiyoruz. Tek tek bazı hakem arkadaşlarımız uluslararası anlamda başarı yakalayabiliyorken genel anlamda hakemliğimize baktığımızda büyük başarılardan, gelişmeden söz etmemiz mümkün değil.”

**K11:** “Genel olarak hayır, çünkü hakemler arasında belli bir standart yok, yılda sadece bir kez yapılan ve iyi planlanmamış eğitimler yeterli değil. Aktif olarak çalışan hakemler için bir koçluk sistemi ya da etkili bir takip sistemi olmalı ki hakemlerin kendilerini geliştirip geliştiremedikleri/geliştirmedikleri takip edilmeli.”

**K12:** “Bir kaç hakemimizi başarılı buluyorum. Kendilerini bir hayli geliştirdiler ve direk olarak yurt dışındaki büyük turnuvalardan davet almaya başladılar. Geri kalan hakemler ise genel olarak vasat seviyedeler, birçoğu bu işi sadece para için yaptıkları için de başarı üst seviyelere çıkmıyor.”

**K13:** “Genel olarak hayır. Son yıllarda çizgi hakemliği konusunda bir gelişim var ve çizgi hakemi olarak yurt dışına çıkan hakemlerimiz ülkemizi başarılı bir şekilde temsil ediyorlar. Fakat kule hakemliği ve başhakemlik konusunda yetersiziz. Hakemlerimiz ülke içi turnuvalarda çalışıp kendilerini yeterli bularak kendilerini geliştirme gereği duymadığı sürece gelişimin olması zor gözüküyor.”

**K14:** “Genel anlamda baktığımızda başarılı diyebilirim fakat daha iyi olabileceğine inanıyorum. Başarının gelmesi için de özveri şart, özellikle genç hakemlerin özverili bir şekilde çalışıp kendilerini geliştirmek için büyük çaba sarf etmeleri gerekir bunun için de zaman ve deneyim gerekiyor.”

**K15:** “Tenis hakemlerimizi ulusal ve uluslararası platformda başarılı buluyor ve gurur duyuyorum. Başarılı çoğunluğun başarılı olma nedenleri; sorumluluk ve temsil duygularının yüksek oluşu, hakemliği ciddiye almaları gerektiği konusundaki hassasiyetleridir.”

**K16:** “Bulmuyorum. Çünkü hakemlik eğitimi dışındaki eğitimlerinin yetersiz oluşu birçoğunun hakemlik bilgi ve becerisini doğru uygulamalarına sebep olmaktadır.

**K17:** “Kısmen başarılı buluyorum. Aslında başarıdan bahsederken kule-çizgi-gözlemci şeklinde ayırmak gerekir. Kule hakemliğine baktığımızda ülkemizi uluslararası düzeyde temsil eden üç hakemimiz var ve bana göre sadece bir tanesi ülkemizi başarı ile temsil etmekte. Ulusal anlamda kule hakemliğimize bakmamız çok da mümkün değil, çünkü turnuva sistemimizden dolayı ulusal düzeyde sadece yarı final ve finalde kuleye çıkılabiliyor. Bu yüzden sınırlı sayıda maç yapan hakemlerden üstün başarı beklemenin akılcı olmadığını düşünüyorum. Çizgi hakemliğinde ise oldukça başarılıyız diyebilirim. Son yıllarda yurt dışına çıkan hakem sayımız fazlalaştı ve yurt içindeki önemli turnuvalar da başarı ile tamamlandığına göre hakemler başarılı diyebiliriz.”

**K18:** “Ben tenis hakemlerimizi son yıllarda oldukça başarılı buluyorum. Nedeni ise dünyanın en seçkin turnuvalarında geçmiş yıllarda hiç bulunamayan Türk tenis hakemliği son yıllarda hemen hemen her büyük organizasyonda kendine bazen 1 bazen 10 kişiyle yer bulmaktadır. Gerek olimpiyatlar gerek Grand Slamler örnek gösterilirse her yerde seçilmiş bir Türk hakemin olduğunu görebiliyoruz. Bunu sağlayan en baş faktörün ise başta bulunan ve atamaları yapan hakemlerimizin doğru politikaları olduğunu söyleyebilirim. En azından benim düşüncem böyle. Daha önce sadece brövesi olan hakemlerimizin gidebildiği yurtdışı turnuvalarına ulusal hakemlerimizi de dahil eden yönetim bizi gerek kule hakemliği gerek çizgi hakemliği konusunda oldukça geliştirdi. Eskiden üst düzey hakemlerin bile gidemediği üst seviye turnuvalarına şimdi ulusal hakem gidebiliyor ve ülkemizi temsil edebiliyor. Bence Türk tenis hakemliği tarihinin en büyük başarısını bu yıl yaşamıştır. Ülkemizi Wimbledon ana tabloda 5 hakemin temsil etmesi oldukça büyük bir başarıdır ve devamının geleceğini düşünüyorum.”

**Soru 4. Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerini yeterli buluyor musunuz, neden?**

**K1:** “Hakem eğitimleriyle ilgili son dönemde fazla bir fikrim yok. Hakemlerin duruşları çok önemli. Buradaki uluslararası hakemlere baktığımız zaman kort içi olduğu kadar kort dışı davranışlarının da çok önemli olduğunu görüyoruz. Nasıl bir duruş sergilerse o şekilde oyunculardan karşılık görüyor. Bizim hakemlerimize baktığımız zaman kişilerin saygı duymalarını sağlayacak davranışları sergilemediklerini görüyoruz. Üstlerinden, başlarından saçlarına sakallarına her şeye dikkat etmeleri gerektiğini düşünüyorum. Hakemlerin bilgi seviyesi işin bir boyutu diğer boyutu da hakemlerin duruşu görünüşü iletişim kurma becerileri. Yalnızca bilgi sahibi olmaları yeterli değil, bu bilgiyi karşıya nasıl aktaracakları konusu da çok önemli. Bu da farklı eğitimlerle ortaya çıkıyor. Burada federasyona da önemli görevler düşüyor. Bilgi tabii ki önemli ama iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerekir. Duruşları kesinlikle standardize edilmeli, kıyafetleri, tıraşları, saçları başları, yabancı hakemlere baktığımız zaman aynı şeyi görüyorsunuz. Türkiye’de de bu standardı yakalamamız gerekir.”

**K2:** “İşin açıkçası hakemlerimize yeterli eğitimi veremiyoruz, kurslarımız iki-üç günlük kurslar ve hakemlerimiz teorik anlamda eğitilirken pratik anlamda kurslarda çok fazla şans bulamıyoruz. Teorik anlamda donatılan hakem görev aldığı anda pratik anlamda da kendini geliştirmekte fakat herkese görev veremediğimiz için hakemlerimiz zamanla bu teorik bilgileri de unutmakta. 2016 yılında birçok bölgesel seminer yapmayı ve böylece hakemlerimizi her daim güncel tutmayı düşünüyoruz. Ayrıca bu bölgesel seminerleri bir turnuvaya getirip hakemlerimizi sahada da yetiştirmeyi planlıyoruz.”

**K3:** “Eğitimlerin içeriğini ve uygulanış şeklini bilmediğim için fazla yorum yapamayacağım ama sahada gördüğüm kadarıyla hakemlerin biraz daha ciddi eğitimden geçmeleri gerektiğini söyleyebilirim. Özellikle iletişim becerileri yönünden hakemlerimizin mutlaka uzman birileri tarafından eğitilmeleri gerekir diye düşünüyorum.”

**K4:** “Hakemlerin aldıkları eğitimlerin içeriğiyle ve seminerlerin yapısıyla ilgili çok fazla bilgi sahibi olmadığım için bu konuda fazla yorum yapmam doğru olmaz. Fakat yapılan eğitimlerin sonuçlarına bakıldığında genel anlamda hizmet içi eğitimler yeterlidir diyebilirim. Fakat yeni hakemlerin gerek kural gerekse iletişim becerileri konularında ayrıca eğitime tutulmalarının faydalı olacağını düşünüyorum.”

**K5:** “TTF sitesini sürekli takip etmekteyim, antrenörler ile ilgili bir çok kurs, seminer ve eğitim programları gözüme çarpmakta fakat son bir-iki yıldır hakemlerin eğitimi ile ilgili çok fazla habere rastlayamadım. Hakemlerle ilgili daha fazla eğitim hizmetlerinin yapılması gerektiğini düşünüyorum.”

**K6:** “Bu konuda çok fazla bilgim yok, fakat özellikle oynadığım turnuvalarda karşılaştığım hakemlerin gerek kural bilgisi, gerek iletişim becerileri ve gerekse sinirlerine hakim olma yönünden yeterli eğitimi almadıklarını düşünüyorum.”



**K7:** “Bu konuda yorum yapacak kadar bilgi sahibi değilim, açıkçası kurslardan sonra herhangi bir eğitimden geçiyorlar mı onu da bilmiyorum. Bu yüzden bu soruya yorum yapmak istemiyorum.”

**K8:** “Gözlemci hakemlik konusunda yeterli bulmuyorum. Çünkü genelde gözlemci hakemlik yapan arkadaşlar maçı izlemekten ziyade kortun dışında başkalarıyla muhabbet ediyor. Hakem eğitimlerinde bu konunun üzerinde çok ciddi şekilde durulması gerekir.”

**K9:** “Kule hakemi seminerlerinin sonunda mutlaka gerçek bir turnuva olmalı, kule hakemliği kurslarında asıl eksik olan bu, diğer ekipmanlar gayet iyi. Yapılan kurslar biraz daha görselle desteklenmeli, kurs esnasında da çeşitli testler yapılmalıdır. Kurslarda hakem teknikleri üzerinde de daha fazla durulmalıdır. Katılım, özellikle kule hakemliği kurslarında çok fazla olmamalı, kule hakemliği kursu 10 kişi civarında olmalıdır.”

**K10:** “En son katıldığım hakem semineri çok uzun süre önce olduğu için bu konuda çok fazla bilgiye sahip değilim.”

**K11:** “Hayır, bulmuyorum. İyi planlanmış eğitimler değil. Eğitimleri sadece çizgi, gözlemci, kule ve başhakem olarak ayırmak yeterli değil. Bunların içinde de seviye farkı var. Çizgi hakemliğinde yıllardan beri hem yurtdışında hem yurtiçinde çok tecrübeli hakemlerle daha yeni çizgi hakemliğini almış, önceden almış ancak hiç çizgi hakemliği yapmamış, ya da bir iki kez yapmış hakemlerle aynı sınıfa konulursa tecrübeli hakemler sıkılır, zaman kaybı yaşar ya da uluslararası/ulusal turnuvalarda görev alan WB, WB adayı veya WB adayı değil ancak sürekli olarak uluslararası/ulusal turnuvalarda çalışan hakemlerle hiç görev almamış hakemlere aynı sınıfta eğitim verilirse tecrübeliler için eğitim sıkıcı olurken yeniler içinde ağır olur. İkinci olarak; çizgi hakemliği ve kule hakemliği eğitimleri aynı saatlerde olursa hem çizgi hakemliği hem de kule hakemliği bulunan hakemler eğitimlerin

*birini kaçırmış olurlar. Ayrıca bütün hakemler için bir kariyer planlaması yapılmalı.”*

**K12:** *“Eğitimler 2 gün ile kısıtlanmamalı ki ikinci gün neredeyse sadece sınava tabi tutuluyor. Daha geniş bir zamana yayılmalı örneğin 4 gün ve kursiyer sayısı 25 kişiyi geçmemeli daha efektif bir eğitim sağlamak için. Nitekim ülkemiz de daha önceki yıllarda eğitime ihtiyacı olan kişiler eğitim verdiler bu da hakemlerimizin bilgisini olumsuz yönde etkiledi zira bundan da Tenis Hakemliği dolaylı olarak olumsuz yönde etkilendi.”*

**K13:** *“Hayır. Çünkü; öncelikle hakem yetiştirme seminerlerinin süresi çok kısa, kısa sürede çok fazla konu yüklenmeye çalışılıyor. İkinci olarak hakemlerimiz kursu bitirdikten sonra sadece sene sonu semineri alıyorlar ve o seminere de maliyeti veya zamanının doğru olmaması dolayısıyla az hakem katılıyor. Bu durum da hakemlerin bilgi yenileme ve tazelemelerine engel oluyor. Bu yüzden hakem seminerlerinin ülkenin değişik bölgelerinde yıl içinde daha fazla sayıda yapılması gerekir. Son olarak hakem kurs ve seminerleri, gerçekten yeterli ve donanımlı olan eğitmenler tarafından verilmelidir. Bilgi ve donanımı zayıf eğitmenlerin yetiştirdiği hakemlerin yeniden eğitilmesi zor oluyor.”*

**K14:** *“Yeterli bulmuyorum. Eğitim sayısı son derece yetersiz, hatta son yıllarda kursların dışında sadece sene sonunda genel bir seminer yapılmakta ve bu seminerde verimli olmamaktadır. Hakemlerin gelişimi için yıl içinde çeşitli illerde seminerler yapılmalı ve bu seminerlere eğitimden anlayan eğitimciler seçilmelidir.”*

**K15:** *“Son dönemlerde hizmetçi eğitimlerin (turnuvalar süresince ) yeterli olduğunu düşünmüyorum. Gün sonu kritikleri toplu olarak yapılmamakta. Ayrıca ITF in uyguladığı internet ortamında soru sisteminin MHK’ce de yapılması gerektiğini düşünüyorum.”*

**K16:** “Hizmet içi eğitimlerin sık ve düzenli bir şekilde yapılması gerekir. Yılda bir kez yapılan hakem gelişim seminerleri ve hakem eğitimlerinin kural bilgisiyle sınırlı kalmaması gerekir. Bölgesel ve ulusal düzeyde bu hizmet içi eğitim sayılarının artması gerekir.”

**K17:** “Hayır, yeterli değil. Eğitimler yılda bir defa seminer adı altında ve kısa süreli veriliyor. Amacına tam olarak ulaştığına inanmıyorum.”

**K18:** “Tenis hakemlerinin hizmet içi eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Yılda bir kere verilen ve katılımın çoğunluk göstermediği bir seminer yerine bölgesel bazda en azından 7 bölgenin merkezi şehirlerinde yapılacak seminerlerin daha faydalı olacağını düşünüyorum. Ayrıca seminerlerin tarihleri ya da yapıldığı yerlerde ayrı bir tartışma konusu olabilir. Ayrıca yılda bir yerine daha fazla miktarlarda seminer yapılmasının daha doğru olacağı görüşündeyim. Ayrıca seminer sonlarında kursiyerlerin sınava tabi tutulması ve bu sınavın sonuçlarına göre görev dağılımı yapılması daha doğru olabilir.”

## Ek 5: Özgeçmiş

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı	Soner
Soyadı	Sivri
Doğum Yeri ve Tarihi	Ankara, 01.03.1976
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
Medeni Durum	Evli
Askerlik Durumu	Yaptı
İletişim Adresi	Pamuklar Mah. 142. Cad. Toki Sitesi C1-41 Yenimahalle/Ankara
Telefon	0 505 243 65 23

### EĞİTİM BİLGİLERİ

2012 - .....	Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans
2000	O.D.T.Ü. Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
Yabancı Dil	İngilizce

### ÜNVANLAR

2000 - .....	Beden Eğitimi Öğretmeni
--------------	-------------------------

### BİLİMSEL ETKİNLİKLER

2016	2. Kademe Çizgi Hakemi Semineri
2015	1. Kademe Kule Hakemi Semineri
2015	1. Kademe Çizgi Hakemi Semineri
2015	Sene Sonu Hakem Semineri
2011	Milli Hakem Semineri, Ankara
2011	Aday Hakem Semineri, Muğla
2011	Aday Hakem Semineri, Ordu
2011	Sene Sonu Hakem Semineri
2010	Sene Sonu Hakem Semineri
2009	Sene Sonu Hakem Semineri

### DİĞER BİLGİLER

2014 - 2016	Merkez Hakem Kurulu Eğitim Kurulu Üyeliği, Uluslararası Atamalar Sorumlusu, Hakem Değişim Programı Sorumlusu
2010 - 2012	Merkez Hakem Kurulu Eğitim Kurulu Üyeliği, Uluslararası Atamalar Sorumlusu