



SPORMETRE

The Journal of Physical Education and Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi

DOI: 10.33689/spormetre.1484111



Geliş Tarihi (Received): 15.05.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 09.11.2024

Online Yayın Tarihi (Published): 30.12.2024

ÇİFT KARIYERLİ HAKEMLERİN HAKEMLİĞİ SÜRDÜRME DURUMLARINA TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDAN BİR BAKIŞ

Rana Eti¹ , Yeter Aytül Dağlı Ekmekçi^{2*} 

¹Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, DENİZLİ

²Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, DENİZLİ

Öz: Günümüz gerçeklerinde birey ikinci bir işe yönelmektedir. İkinci bir iş veya hobi amaçlı başka bir işe yönelme durumu çift kariyerliliğin kapsamındadır. Bu kapsamda çift kariyerli hakemlerin hakemliği sürdürme durumlarının toplumsal cinsiyet bağlamında araştırılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada raket sporları branşlarında (tenis, badminton ve masa tenisi) görev yapan 134 kadın ve 243 erkek olmak üzere toplam 377 hakeme ulaşılmıştır. Çalışma verileri, araştırmacılar tarafından düzenlenen kişisel bilgi formu ve “Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği” ile toplanmıştır. Çalışmada tanımlayıcı istatistiğin yanı sıra verilerin normal dağılım gösterdiği (kurtosis $-.300$ ve skewness $-.094$) kabul edilerek bağımsız örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bulgulara göre cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş değişkenlerine göre hakemlik mesleğini sürdürme ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyete yönelik ifadeler verilen yanıtlara göre de hakemlik mesleğini sürdürme ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sonuç olarak çift kariyerli kadın hakemler stres düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmelerine rağmen hakemlik mesleğini sürdürme açısından da erkeklere göre daha yüksek ortalamaya sahiptirler.

Anahtar Kelimeler: Çift kariyerlilik, hakem, hakemliği sürdürme, toplumsal cinsiyet

A GENDER PERSPECTIVE ON DUAL-CAREER REFEREES' CONTINUATION AS REFEREES

Abstract:

In today's realities, the individual turns to a second job. The situation of turning to another work for a second job or hobby is within the scope of dual career. In this context, it is aimed to investigate the status of dual-career referees in continuing their refereeing profession in the context of gender. In this study, a total of 377 referees, 134 women and 243 men, working in racquet sports branches (tennis, badminton and table tennis) were reached. Study data were collected with the personal information form prepared by the researchers and the “Referee Retention Scale”. In addition to descriptive statistics, independent samples T-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) were used in the study, assuming that the data were normally distributed (kurtosis $-.300$ and skewness $-.094$). According to the findings, there are significant differences between the referee retention scale and its sub-dimensions according to gender, marital status, age, educational status and sport branches. There are significant differences in the scale and sub-dimensions of the expressions related to the referee profession and gender-related expressions according to gender, marital status, age, educational status and branch variables. In addition, there are significant differences in the referee retention scale and its sub-dimensions according to the responses to gender-related statements. As a result, although dual-career female referees stated that their stress levels were high, they also had a higher average in terms of maintaining their refereeing profession compared to men.

Key Words: Dual career, referee, refereeing continuation, gender

*Sorumlu Yazar: Yeter Aytül Dağlı Ekmekçi, Doç. Dr., E-mail: yaekmekci@pau.edu.tr

GİRİŞ

“Karşılaşmaları, yarışmaları kurallara uygun ve yansız olarak yöneten kimse” (TDK) şeklindeki yalın tanıma ek olarak hakemlerin bugün bir karşılaşmanın gidişatında ve sonucunda sporcular, antrenörler ve seyirciler kadar önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Hakemlik, ilgili branş özelinde teknik bilgi ve beceri gerektirmesinin yanı sıra zamanla uzmanlık kazanılan bir alandır. Hakemler, sporcular ve antrenörlerden sonra dikkat çekici bir diğer boyuttur. Spor ortamlarında müsabaka anında hakemler karar verici olarak önemli ve kritik sorumluluklara sahiptir (Ekmekçi, 2016). Hakemlerin müsabaka içi ve müsabaka dışında aynı veya benzer durumlar karşısında tutarlı, tarafsız, kendinden emin şekilde kesin ve tereddütsüz karar verebilen, zihinsel ve duygusal becerilere sahip, antrenör ve sporcuyla uyumlu, duygularında denge içerisinde kalabilen, dürüst bireyler olmaları gerekmektedir (Ekmekçi, 2011). Ancak müsabakalar sırasında yaşanan olaylarda seyirci, antrenör ve sporcunun hakem üzerinde yarattığı baskı hakemlerin yıpranmasına neden olmaktadır. Sporun yaygınlaşması ve spora olan talebin artmasıyla baskı da artmıştır. Artık bu konu hakemlerin mücadele etmesi gereken bir sorun haline gelmiştir. Hakemlik sürecinde yaşanan baskı hakemliği sürdürme kararında etkilidir. Giderek artan baskı ortamında hakemler ya kendi isteğiyle hakemliği bırakmakta ya da yöneticiler tarafından hakemlerin görevleri sonlandırılmaktadır (Jacobs ve ark., 2020; Kellet ve Shilbury, 2007). Bireyin sağlıklı ve mutlu bir şekilde hayatını sürdürebilmesi için sahip olduğu mesleği önemlidir. Meslek belli başlı eğitim sürecinden geçtikten sonra kazanılan bilgi ve becerilerin toplamıdır. Birey mesleğiyle sadece maddi kazanç sağlamayı amaçlamamaktadır. Aynı zamanda psikolojik olarak tatmin, özsaygı gibi duyguları da arzu etmektedir. İcra edilen meslek kişiye kendini tanıma ve ifade etme imkanları da vermektedir (Özdemir ve ark., 2002; Yanikkerem ve ark., 2004). Bu açılarından bakıldığında hakemliğin ülkemiz koşullarında bir mesleğin sağladığı faydaları tam olarak yerine getirdiği söylenemez. Ancak popüler branşlarda (futbol, basketbol gibi) ve üst seviye hakemliklerde (FİFA, FİBA kokartlı, uluslararası hakem statüsü gibi) federasyonlar hakemlerle iş sözleşmesi yapmakta ve geçim koşullarına uygun ödemeler yapmaktadırlar. Tüm spor branşları göz önüne alınarak hakemliğin sağladığı faydalar düşünüldüğünde hakemlik için net olarak “meslek” tanımını yapmak güçleşmektedir. Ancak bu çalışmada kaynak olarak gösterilen bazı kaynaklarda görüldüğü üzere ve çalışmanın veri toplama aracının isminde geçtiği üzere “hakemlik mesleği” ifadesi yer almaktadır.

Sayılan nedenlerle hakemlik henüz ikinci bir iş veya hobi olarak görülmekte ve hakemler kalıcı meslek edinmeye ve sosyal güvencesi olan meslek gruplarına yönelmektedirler (Dağlı Ekmekçi ve ark., 2020). Hakemlerin, hakemlik dışında bir meslek sahibi olmaları hakemliği birinci meslek olarak değil, ikinci bir meslek olarak düşündüklerini göstermektedir (Tapşın ve Koç Doğan, 2024). İkinci bir mesleği olan hakemler, hakemlik yaparken daha dikkatli olduklarını belirtmektedirler. Bu da hakemlerin doğru kararlar verebilmesinde pozitif bir etki yaratmaktadır (Alper ve ark., 2023). Bu durumda hakemliği çift kariyerlilik konusu içinde ele almak uygun olacaktır.

Yaşamın insanlara öğretmiş olduğu beceriler ve insanların benimsedikleri tutumlar sonucunda şekillenen kariyer sürecinde birey; fikirlerinin zamanla değişmesi, mesleğini desteklemek, ek kazanç sağlamak, saygınlık, aidiyet, sosyal ilişkiler geliştirmek gibi isteklerle zaman, enerji ve zihinsel güç harcayarak yeni bir meslek ya da uğraşı edinmeyi tercih edebilmektedirler. Bu noktada çift kariyerlilik insanların birden çok kariyeri benimsemesi ve farklı bilgi, beceri ve tecrübe gerektiren meslekleri eş zamanlı olarak sürdürmesidir (Çelik ve Şimşek, 2013; Dilsiz, 2011). Çift kariyer bireye hem avantaj hem de dezavantaj sağlamaktadır. Kişinin birden çok mesleği bir arada yapması için farklı bilgi, tecrübe ve uzmanlığa ihtiyaç duymasının karşılığında farklı alanlarda statü edinmesi ve gelişim imkanı bulması söz konusudur (Aktaş,

2015). Günümüzde çift kariyer sahibi insanlar çift gelir kazanarak yaşam standartlarını iyileştirmekte, bir mevki elde etme sayesinde de yaşamında olan iyileşmeyle mutlu olmaktadır (Herdem, 2020). Çift kariyerlilik kişiye iş zenginliği sağlamaktadır. Bu sayede bir işinden vazgeçme durumunda alternatif bir iş ile devam etme şansı bulunmaktadır (Durusoy, 2018). Bireylerin çift kariyerlilik yaşantılarında dezavantajlı olduğu hususlar da vardır. Farklı mesleklerde deneyim kazanarak ve bilgi edinerek ilerlemek tek bir konu üzerinde uzmanlaşmayı zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla birey enerji ve zamanını doğru yönlendiremez ise bu durum mesleki performansına olumsuz etki etmekte ve kişi çeşitli zorluklarla mücadele etmek durumunda kalacağından motivasyonun/azminin/devamlılığının azalacağı düşünülmektedir (Kişioğlu, 2015). Çift kariyerlilik aynı anda iki farklı meslekte/uğraşıda aktif çalışmayı kapsamaktadır. Örneğin sporcu - öğrenci olan bir kişinin, akademik eğitimlerine odaklanmasının yanı sıra antrenman programları, müsabaka dönemleri, ailenin ve antrenörün beklentilerini karşılama çabası yoğun emek, psikolojik ve fiziksel destek isteyen bir süreçtir. Bu süreçte başarılı olmak isteyen çift kariyerli kişinin zorluklarla mücadele ederek kariyerini sürdürmeye çalışması gerekmektedir (Çağlayan, 2019). Meslek alanlarında erkeklere göre daha dar alanda görev alan kadınlar çift kariyerlilikte de daha zorlu aşamaları içeren bir süreç yaşamaktadırlar (Cross ve Margaret, 2006; Dugan, 2018). Bu çalışmaya spor alanında çift kariyerli olarak yer alan çalışan-hakem ve öğrenci-hakem durumundaki bireyler katılmıştır.

Toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyetin toplumların algılayış biçimlerine ve kültürlerine göre farklılığını ifade etmektedir (Wiesner Hanks, 2024). Cinsiyet, insanların kadın ve erkek olarak doğmasıyla, toplumsal cinsiyet ise kültürlerarası farklılıklar sonucu zamanla şekillenip insanların algılayışına göre değişiklik göstermektedir (Yılmaz, 2018). Bugün toplumsal cinsiyet olarak adlandırılan ifade; geçmişten günümüze kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkilerinden, kadın ve erkeğe toplumlarda biçilen rollerden ve beklenen özelliklerden doğmuştur (Koca ve Bulgu, 2005). Kadın ve erkeğin bir arada ve etkileşim içinde olduğu tüm alanlarda toplumsal cinsiyet olgusu karşımıza çıkmaktadır. Örneğin iş dünyasında eşit işe eşit ücret politikasının uygulanması gerekliliği Birleşmiş Milletler tarafından önceliklendirilen konular arasında yer almaktadır. Spor alanında en belirgin durum; profesyonel kadın sporcuların sayısının artmasına rağmen kadınların spordan yeterli düzeyde gelir elde etme şanslarının erkeklere göre daha düşük olmasıdır. Kadın sporcular erkeklerle aynı başarıyı elde etseler dahi maddi açıdan sorun yaşayabilmektedir. Özellikle kadın sporcular için çift kariyeri düşünmeden profesyonel sporcu kariyeri yaşıyor olsalar da sadece kendi spor branşlarına odaklanmak yaşamlarını sürdürmek için yeterli olmamaktadır (Dağlı Ekmekçi ve ark., 2023). Koca ve Bulgu (2005)'ya göre sporda başarının yüksek performans, gelişmiş vücut, hırs ve rakamlarla tanımlanması devam ettikçe, spor ortamları bu unsurların dışında kalanları kısıtlayarak toplumsal ikincilleşmeye yani kadının erkek karşısında "öteki" olması fikrine dönüşmesine neden olmaktadır. Bu durum erkek bedeni karşısında ikincil olarak atfedilen kadın bedenini cinsellik yoluyla öne çıkarmaktadır. Catherine McKinnon (1987) kadının zayıflığı ve erkeğin kuvvetine yönelik biyolojik farklılıklara dayanan söylemlerin sürdürülmesiyle kadınlık ve erkeklikle ilgili bedensel algıların normalleştirilmesi sonucu, kadın bedeninin narin, hassas olarak görülmeye devam ettiğini belirtmektedir. Bu söylemler, kadının güç ve dayanıklılık gerektiren fiziksel etkinlikleri yapmasının önüne geçilmesinin de yolunu açmaktadır. Bu duruma benzer olarak ataerkillik, kadın ve erkeğin ilişkisinden doğan ve sosyal, siyasal, düşünsel, kültürel bağlamda şekillenerek toplumun ideolojisi haline gelmiş bir yapıdır. Burada asıl sorun, erkeğin kadına karşı uyguladığı baskı ve zorbalıktan dolayı erkeğin iktidar konumunda gibi algılanmasıdır. Bu durum erkek hegemonyasındaki güç yapısına dayanmaktadır (Aydın ve Aydın Aslaner, 2015). Connell (1988) hegemonya kavramının toplum tarafından işlenerek beslendiğini belirtmektedir. Kök salmış olan hegemonya kavramı toplumda işyerlerine, ücret yapısına, kitle iletişimin içeriğine

kadar derinleşmiş aynı zamanda filmler, romanlar, oyunlar gibi hayatın içinde olan öğeler tarafından da doğal hale getirilmiştir.

Spor ortamlarında kadınlar, sporculuğun yanı sıra hakem, antrenör, teknik direktör ve yönetici gibi konumlarda erkeklere oranla sayıca daha az yer almaktadır (Şahin ve ark., 2020). Bu sonuç; süregelen düzende kadın ve erkeğe biçilen toplumsal rollerin gereği olarak kadına evde yemek yapmak, çocuk bakmak, el işi yapmak gibi ev içi rollerin, erkeğe ise genelde maddi konulara bakmak gibi ev dışı rollerin öğretilmesinin bir yansımasıdır. Bireye, doğduğu andan itibaren başlamak üzere oyuncak, renk, meslek vb. seçimlerinde toplumca benimsenen şekilde kadın ve erkeğe özgü olarak hareket etme ve zamanla bu doğrultuda beceriler kazanılan bir yaşam ileri sürülmektedir. Hem anaç yapısı hem de toplumun öğrettiği beceriler kadını, sosyal hayatta ve iş hayatında gıda, sağlık ve eğitim gibi sektörlere katılım sağlamaya yönlendirilmiştir. Kadına atfedilen evlilik ve çocuk bakma rolleri kadına ya iş kariyerinde ilerlemede ya da ücret, yükselme gibi durumlarda engel olarak çıkmaktadır. Bu durumlar zamanla işi sonlandırma bir sonucu dahi doğurabilmektedir (Kocacık ve Gökkaya 2005; Önder, 2013). Ökten (2009)'a göre toplumda kadının kamu ve özel alanlarda hangi rol ve modelle yer alacağını, sosyal hayata katılım sağlama oranını ve nasıl temsil edileceğini yine toplumsal cinsiyet belirlemektedir.

Spor müsabakalarının sürdürülmesinde ve geçerlilik kazanmasında mutlak unsur olan hakemlerin bu uğraşları henüz tam bir meslek olarak tanımlanmamasına rağmen hakemliğin eğitim, bilgi, deneyim gibi mesleki özellikleri içerdiği bilinmektedir. Çift kariyerlilik ise bireyin sürdürdüğü farklı iki kariyeri ifade etmektedir. Kariyerler arası kaynak dağılımı, kariyerlere bağlılık durumları, bir kariyerden vazgeçme ya da kariyeri dondurma/öteleme durumları bireyin içinde bulunduğu koşullara göre göz önünde bulundurması gereken konulardır. Hem hakemlik hem de çift kariyerlilikte yerleşmiş bir anlayış olarak toplumsal cinsiyet yer almaktadır. Araştırmacıların da çalışma alanlarıyla ilişkileri nedeniyle bu çalışmada spor federasyonlarının görevlendirdiği, “çalışan-hakem” ve “öğrenci-hakem” durumundaki çift kariyerli bireylerin müsabaka içi/dışı yaşadıkları olayların toplumsal cinsiyet bağlamında ve hakemlik mesleğini sürdürme durumları açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmada raket sporları olan tenis, badminton ve masa tenisinde ilgili federasyonlar tarafından müsabakalar için görevlendirilen hakemlerin, çift kariyerlilik ve toplumsal cinsiyet bağlamında hakemlik mesleğini sürdürme durumlarının araştırılması amaçlanmaktadır. Hakemler müsabakanın seyrine yön verecek kararlarla kritik anlarda söz sahibi olduklarından sporun önemli bir paydaşdır. Hakemlerin müsabaka boyunca yaşadıkları olaylar hakemliği sürdürme veya bırakma durumlarına etki etmektedir (Karaçam ve ark., 2021).

Hakemlik, genel olarak eril özellikte kabul edilmiş erkeklere uygun bir iş olarak görülmektedir. Spor ruhunun sert ve saldırgan olduğu, kadının ise narin ve hassas yapıda olduğu düşüncesi kadınların spora uygun olmadığı yönünde bir önyargıyı oluşturmaktadır (Kavasoglu ve Yaşar, 2016). Kadın hakemlerin başarılı hakem olamayacağı yönünde toplumsal bir yargı da mevcuttur. Özellikle hakemliğin saatlerinin esnekliği ve seyahatler içeren bir meslek olması kadınlara göre olmadığı yargısını güçlendirmektedir. Aynı zamanda erkek egemen bir yapıda biçimsel olmayan iletişim ağlarının yaygın olması kadın hakemleri ağı dışında bırakmaktadır (Şahin ve ark., 2020).

Kadın hakemlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Ancak bu sayıların erkek hakemlerle oranları hala oldukça dengesizdir (Hietala ve Archibald, 2021). Toplumsal cinsiyet bağlamında bakıldığında; ataerkilliğin egemen olduğu toplumlarda hakemlikte üst klasmanlara yükselme

ve bu klasmanlarda kalma durumlarında kadın hakem sayısının az olduğu görülmektedir. Eşit bir topluma kavuşmak için spor yöneticisi, antrenör, sporcu, hakem, beden eğitimi öğretmeni vb. gibi spor alanındaki tüm aktörlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini önleyecek çözümler üretmesi ve toplumu bu konularda bilgilendirmesi hem spor camiasına hem de topluma önemli katkılar sağlayacaktır (Kavasoğlu ve Yaşar, 2016).

Müsabaka içi ve dışında oluşan baskı, yaşanan stres gibi iç ve dış etkenlerden kaynaklı parsonshakemlik mesleğini sürdürme durumunu etkileyen unsurlar araştırılmaktadır. Dünyada farklı spor branşlarında hakemlerin yıllık %20'yi aşan yıpranma oranları raporlanmaktadır (Hancock ve ark., 2015; Parsons ve Balmer, 2015). Ancak hakemlere yönelik yapılan araştırmalar henüz sınırlıdır ve görece bilgi eksiklikleri bulunmaktadır (Livingston ve ark., 2017). Aynı şekilde literatürde çoğunlukla çift kariyerli sporculara yönelik araştırmalar yer almaktadır (Bayram ve ark., 2016; Geraniosova ve Ronkainen, 2015; Herdem, 2020). İncelenen çalışmalar arasında toplumsal cinsiyet bağlamında çift kariyerli hakemleri inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Hakemlik, çift kariyerlilik ve toplumsal cinsiyetle ilgili belirtilen durumlar göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın özgünlük değeri taşıdığı düşünülmektedir. Bu bağlamda hakemliğin tek ve ana meslek olarak yapılmadığı ülkemizde çift kariyerli hakemlere yönelik hakemlik mesleklerini sürdürme durumlarının araştırılması önemli görülmüştür.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma deseni kullanılmıştır. Tarama araştırma deseninde amaç, örneklemin demografik bilgileri ile bir olguya ilişkin, görüş, tutum ve düşüncelerinin tekil ya da bazı faktörlerle olan ilişkilerinin belirlenmesidir (Büyüköztürk, 2018).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye Tenis, Badminton ve Masa Tenisi Federasyonlarının bünyesinde yer alan, aynı zamanda çalışan ya da öğrenci olan aktif hakemler oluşturmaktadır. İlgili federasyonların 2023 yılı verilerine göre evreni simgeleyen toplam hakem sayısı 4622'dir. Hakemlerin branşlara ve cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Örneklem grubu ise bu spor branşlarından kolayda erişilebilir örnekleme yöntemiyle ulaşılan 377 hakemden oluşmaktadır. Örneklem grubuna kolay ulaşma ve erişmeye dayalı olan uygun örnekleme yöntemi, bilginin hızlıca toplanması amacıyla tercih edilen bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2018). Örneklem sayısının hesaplanması için formülden yararlanılmıştır. $N=4622$, $p=0.5$, $q=0.5$, $t=1.96$, $d=0.05$ olmak üzere n örneklem sayısı 355 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + t^2 \times p \times q}$$

Federasyonlardan elde edilen verilere göre raket sporlarında kadın, erkek ve toplam hakem sayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Raket sporlarında hakem sayıları

	Tenis	Badminton	Masa Tenisi
Kadın Hakem Sayısı	~1000	84	404
Erkek Hakem Sayısı	~2000	153	981
Toplam Hakem Sayısı	~3000	237	1385

Veri Toplama Araçları

Kişisel bilgi formu: Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu formda; araştırmaya katılan raket sporu hakemlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş ve çift kariyer durumları ile ilgili bilgileri toplanmıştır. Ayrıca Gözütok ve arkadaşlarının (2017) çalışmasındaki toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin iki ifadesinden yararlanılmıştır. Bunlar “Erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşır” ve “İş yaşamında erkeğe öncelik verilmektedir” ifadeleridir. Diğer 3 ifade ise Herdem’in (2020) çift kariyerli hakemlere yönelik çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur. Bunlar “Çalışılan kurumun hakemliğe bakış açısının mesleği ya da öğrencilik sürecini etkileme durumu”, “Müsabakaya giderken izin almakta sorun yaşama durumu” ve “Mesleği ya da öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanma durumu” ifadeleridir.

“Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği (HMSÖ): Karaçam ve arkadaşları (2021) tarafından hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürmeye yönelik eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla Türkçeye uyarlanan, geçerlik ve güvenilirliği yapılan ölçeğin beşli likert tipi dereceleme biçiminde 27 maddesi bulunmaktadır. Ölçekte 4 maddeden (24, 25, 26, 27) oluşan yönetici algısı, 3 maddeden (1,2, 3) oluşan hakemlik yapma dürtüsü, 4 maddeden (11, 12, 13, 14) oluşan mentör, 4 maddeden (7, 8, 9, 10) oluşan ödül, 6 maddeden (18, 19, 20, 21, 22, 23) oluşan camia algısı ve eğitim, 3 maddeden (15, 16, 17) oluşan stres algusu ve 3 maddeden (4, 5, 6) oluşan hakemlikte rekabet algısı olmak üzere 7 alt faktör bulunmaktadır. Ölçek maddelerinden 8, 15, 17, 24, 26 ve 27 nolu maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin her bir faktöründen alınan yüksek puanlar, o faktördeki algının yüksek olduğunu göstermektedir.

Veri Toplama Süreci

Araştırma, verilerin toplanmasından önce Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun E-93803232-622.02-478389 sayılı yazısı ve 1 sayılı toplantısında onaylanmıştır. Veriler 16 Aralık 2023-6 Ocak 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. 16 Aralık’ta Türkiye Badminton Federasyonu Merkez Hakem Kurulu (MHK) başkanı ile görüşülerek Ankara Badminton Olimpiyat Hazırlık Merkezi’nde gerçekleştirilen hakem gelişim seminerine katılan hakemlere online form gönderilmiştir. Ayrıca tenis, badminton ve masa tenisi branşlarının il temsilcileri ve millî antrenörlerine telefon ve sosyal medya aracılığıyla ulaşılarak soru formu gönderilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler düzenlenerek istatistik programına aktarılmıştır. Araştırmada ilk toplanan veri sayısı 393’tür. Ancak araştırmanın kapsamı gereği çift kariyerli olmayan hakemlerden elde edilen veriler çıkarılmış, toplamda 377 veri ile analizler yapılmıştır. Ters kodlanan ölçek maddeleri 8, 15, 17, 24, 26 ve 27 çevrilmiştir. Normallik varsayımında basıklık ve çarpıklık değerleri genellikle ± 1.5 aralığında uygun kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin kurtosis (-,300) ve skewness (-,094) değerleri ile normal dağıldığı kabul edilmiştir. Böylelikle analizlerde parametrik analiz yöntemlerinden bağımsız örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arası farkın kaynağını tespit etmek için Post Hoc ikili karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değerleri; genel ölçek için ,802, hakemlik yapma dürtüsü alt boyutu ,686, hakemlikte rekabet algısı ,807, ödül ,750, mentör ,831, stres ,632, camia algısı ve eğitim ,808 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2’de araştırma için kurulan hipotezler ve kullanılan analiz yöntemleri yer almaktadır.

Tablo 2. Hipotezler ve kullanılan analiz yöntemleri

	Analizler
H ₁ : Hakemlik mesleğini sürdürme durumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Bağımsız örneklem T-testi
H ₂ : Hakemlik mesleğini sürdürme durumu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Bağımsız örneklem T-testi
H ₃ : Hakemlik mesleğini sürdürme durumu yaşa göre farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)
H ₄ : Hakemlik mesleğini sürdürme durumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)
H ₅ : Hakemlik mesleğini sürdürme durumu branşa göre farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Katılımcılara ayrıca toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmek üzere “kurum yetkililerin hakemliğe bakış açısının mesleği etkileme durumu, çift kariyerlikte zorlanma durumu, kurum yetkililerinden izin almakta sorun yaşama durumu, erkeklerin kadınlara göre olaylara daha mantıklı yaklaşım yaklaşmama durumu ve erkeklere öncelik verilme durumu” sorulmuştur.

BULGULAR

Tablo 3’te hakemlerin demografik bilgileri yer almaktadır. Katılımcıların %64,5’i erkek, %55,4’ü evli, %35,3’ü 42 yaş ve üzerinde, %74’ü önlisans ve lisans mezunu, %53,1’i badminton hakemi, %81,7’si çalışan-hakem durumundadır.

Tablo 3. Katılımcıların demografik bilgileri

	f	%		f	%
Cinsiyet			Medeni durum		
Kadın	134	35,5	Evli	209	55,4
Erkek	243	64,5	Bekar	168	44,6
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
Yaş			Eğitim durumu		
18-25	86	22,8	Lise	34	9,0
26-33	76	20,2	Önlisans-Lisans	279	74,0
34-41	82	21,8	Lisansüstü	64	17,0
42 ve üzeri	133	35,3			
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
Hakemlik branşı			Çift kariyerlilik durumu		
Tenis	84	22,3	Çalışan+ hakem	308	81,7
Badminton	200	53,1	Öğrenci+ hakem	69	18,3
Masa Tenisi	93	24,7			
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
Çalışılan kurum/üni. yetkililerin hakemliğe bakış açısının mesleği etkileme durumu			Müşabaka izni almakta sorun yaşama durumu		
Olumlu	205	54,4	Evet	164	43,5
Olumsuz	77	20,4	Hayır	158	41,9
Nötr	95	25,2	Kararsızım	55	14,6
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
Meslek/öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanma durumu			Erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşmaktadır.		
Evet	115	30,5	Evet	94	24,9
Hayır	231	61,3	Hayır	194	51,5
Kararsızım	31	8,2	Kararsızım	89	23,6
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
İş/öğrencilik hayatında erkeğe öncelik verilmektedir.			Cinsiyete göre HMSÖ ortalamaları		
Evet	96	25,5	Kadın	134	3,4889
Hayır	221	58,6	Erkek	243	3,3605
Kararsızım	60	15,9			
Toplam	377	100,0	Toplam	377	

Tablo 4’te HMSÖ ve stres olgusu alt boyutunda kadın ve erkek hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde kadın hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme ve stres olgusunda daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda “H₁: Hakemlik mesleğini sürdürme durumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. HMSÖ ve alt boyutlarının cinsiyete göre t-testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	p
HMSÖ	Kadın	134	3,4889	,39941	2,898	,004
	Erkek	243	3,3605	,43396		
Stres olgusu	Kadın	134	3,3060	,52195	3,701	,000
	Erkek	243	3,0878	,56169		

* $p < ,05$

Tablo 5’te HMSÖ’nde evli ve bekar hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde bekar hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme ortalamasında daha yüksek skora sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda “H₂: Hakemlik mesleğini sürdürme durumu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 5. HMSÖ ve alt boyutlarının medeni duruma göre t-testi bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	S.S.	t	p
HMSÖ	Evli	209	3,3647	,42768	-2,121	,035
	Bekar	168	3,4577	,41935		

* $p < ,05$

Tablo 6’da sunulan bulgular incelendiğinde HMSÖ ve hakemlikte rekabet algısı alt boyutunda 18-25 ile 26-33 yaş grubundaki ve 18-25 ile 42 ve üzeri yaş grubundaki hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ödül alt boyutunda 18-25 ile 34-41 yaş grubundaki ve 18-25 ile 42 ve üzeri yaş grubundaki hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durumda “H₃: Hakemlik mesleğini sürdürme durumu yaşa göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6. HMSÖ ve alt boyutlarının yaş grubuna göre ANOVA bulguları

Değişken	Yaş Grubu	N	\bar{X}	S.S	F	P	Anlamlı Fark
HMSÖ	18-25 a	86	4,0426	,67986	5,715	,001	a-b a-d
	26-33 b	76	3,8904	,86648			
	34-41 c	82	3,8008	,79065			
	42 ve üzeri d	133	3,9298	,94375			
Hakemlikte rekabet algısı	18-25 a	86	4,2713	,57054	3,686	,012	a-b a-d
	26-33 b	76	3,9298	,97421			
	34-41 c	82	4,0163	,70837			
	42 ve üzeri d	133	3,9524	,79046			
Ödül	18-25 a	86	3,5756	1,03190	3,919	,009	a-c a-d
	26-33 b	76	3,7336	,80864			
	34-41 c	82	3,4543	,96875			
	42 ve üzeri d	133	3,2820	,99830			

* $p < ,05$

Tablo 7’de HMSÖ ve stres olgusu alt boyutunda eğitim durumu lise ile önlisans-lisans olan hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yönetici algısı alt boyutunda eğitim durumu önlisans-lisans ile lisansüstü olan hakemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durumda “H₄: Hakemlik mesleğini sürdürme durumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 7. HMSÖ ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre ANOVA bulguları

Değişken	Eğitim durumu	N	\bar{X}	S.S	F	P	Anlamlı Fark
HMSÖ	Lise ^a	34	3,5926	,42980	3,685	,026	a-b
	Önlisans-Lisans ^b	279	3,3912	,41871			
	Lisansüstü ^c	64	3,3721	,43760			
Stres olgusu	Lise ^a	34	3,4020	,53673	3,628	,028	a-b
	Önlisans-Lisans ^b	279	3,1326	,56221			
	Lisansüstü ^c	64	3,1823	,52092			
Yönetici algısı	Lise ^a	34	3,5882	1,04062	3,214	,041	b-c
	Önlisans-Lisans ^b	279	3,5197	,88836			
	Lisansüstü ^c	64	3,2109	,99425			

* $p < ,05$

Tablo 8’de hakemlik yapma dürtüsü alt boyutunda badminton ile tenis hakemleri arasında, hakemlikte rekabet algısı alt boyutunda badminton ile masa tenisi hakemleri arasında, camia algısı ile eğitim alt boyutunda badminton- tenis ve badminton-masa tenisi hakemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu durumda “H₅: Hakemlik mesleğini sürdürme durumu branşa göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 8. HMSÖ ve alt boyutlarının branşlarına göre ANOVA bulguları

Değişken	Branş	N	\bar{X}	S.S	F	P	Anlamlı Fark
Hakemlik yapma dürtüsü	Tenis ^a	84	3,7698	,75866	3,794	,023	b-a
	Badminton ^b	200	4,0300	,84815			
	Masa tenisi ^c	93	3,8172	,87299			
Hakemlikte rekabet algısı	Tenis ^a	84	4,0198	,69296	3,942	,020	b-c
	Badminton ^b	200	4,1250	,82360			
	Masa tenisi ^c	93	3,8530	,72974			
Camia algısı ve eğitim	Tenis ^a	84	3,6329	,68488	6,152	,002	b-a b-c
	Badminton ^b	200	3,8800	,66250			
	Masa tenisi ^c	93	3,6380	,69358			

* $p < ,05$

Tablo 9’da çalışılan kurumun hakemliğe bakış açısının mesleği etkileme durumunu olumlu olarak belirten kadın hakemlerin stres alt boyutu ve HMSÖ ortalamaları erkek hakemlere göre yüksek bulunmuştur. Nötr ve olumsuz olduğunu belirten kadın hakemlerin ise sadece stres alt boyutu ortalamaları erkek hakemlere göre yüksek bulunmuştur. Müsabakaya giderken izin almakta sorun yaşama sorusuna evet yanıtı veren kadın hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim ile HMSÖ ortalamaları erkek hakemlere göre yüksek bulunmuştur. Hayır yanıtı veren kadın hakemlerin de stres ortalamaları yüksek bulunmuştur. Mesleği/öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanma sorusuna evet yanıtı veren kadın hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim ile HMSÖ ortalamaları erkek hakemlere göre yüksek bulunmuştur. Yine hayır yanıtı veren kadın hakemlerin stres ve HMSÖ ortalamaları erkek hakemlere göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 9. Hakemlikle ilgili değerlendirmelerin HMSÖ ve alt boyutları ile cinsiyete göre t-testi bulguları

		HMSÖ	Cinsiyet	N	\bar{X}	t	p
Çalışılan kurumun hakemliğe bakış açısının mesleği etkileme durumu	Olumlu	Stres	K	75	3,3067	2,107	,036
			E	130	3,1359		
	HMSÖ	K	75	3,5694	2,651	,009	
		E	130	3,4171			
	Nötr	Stres	K	30	3,3556	2,513	,015
			E	65	3,0923		
	Olumsuz	Stres	K	29	3,2529	2,125	,038
			E	48	2,9514		
Müşabakaya giderken izin almakta sorun yaşama durumu	Evet	Stres	K	67	3,2736	3,048	,003
			E	97	3,0069		
	Camia algısı ve eğitim	K	67	3,8458	2,180	,031	
		E	97	3,5979			
	HMSÖ	K	67	3,4760	2,552	,012	
		E	97	3,3016			
	Hayır	Stres	K	50	3,3600	2,163	,033
			E	108	3,1698		
Mesleği/öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanma durumu	Evet	Stres	K	45	3,2815	2,239	,027
			E	70	3,0333		
	Camia algısı ve eğitim	K	45	3,8370	2,353	,020	
		E	70	3,5214			
	HMSÖ	K	45	3,5078	2,151	,034	
		E	70	3,3333			
	Hayır	Stres	K	78	3,3547	3,544	,000
			E	153	3,0980		
HMSÖ	K	78	3,5047	2,353	,020		
	E	153	3,3679				

* $p < ,05$

Tablo 10’da “erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşmaktadır” ifadesine evet yanıtı veren erkek hakemlerin stres ortalamaları kadın hakemlere göre düşük bulunmuştur. Hayır yanıtı veren erkek hakemlerin ise stres, camia algısı ve eğitim, mentör ile HMSÖ ortalamaları kadın hakemlere göre düşük bulunmuştur. “İş/öğrencilik hayatında erkeğe öncelik verilmektedir” ifadesine hayır yanıtı veren erkek hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim, yönetici algısı ile HMSÖ ortalamaları kadın hakemlere göre düşük bulunmuştur.

Tablo 10. Toplumsal cinsiyet yargılarıyla ilgili değerlendirmelerin HMSÖ ve alt boyutlarına göre t-testi bulguları

		HMSÖ	Cinsiyet	N	\bar{X}	t	p
Erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşmaktadır.	Evet	Stres	K	14	3,5291	2,967	,006
			E	80	3,3917		
	Stres	K	102	3,3137	2,377	,018	
		E	92	3,1159			
	Camia algısı ve eğitim	K	102	3,8627	2,274	,024	
		E	92	3,6486			
	Mentör	K	102	3,5784	2,011	,046	
		E	92	3,2880			
HMSÖ	K	102	3,4844	2,825	,005		
	E	92	3,3116				
İş/öğrencilik hayatında erkeğe öncelik verilmektedir.	Hayır	Stres	K	64	3,3490	3,393	,001
			E	157	3,0786		
	Camia algısı ve eğitim	K	64	3,9141	1,991	,049	
		E	157	3,7102			
	Yönetici algısı	K	64	3,7461	2,239	,027	
		E	157	3,4443			
	HMSÖ	K	64	3,5388	3,018	,003	
		E	157	3,3572			

* $p < ,05$

TARTIŞMA VE SONUÇ

Literatürde hakemlerin karar verme stilleri, özgüven düzeyleri, iletişim becerileri, narsistlik, hayranlık, rekabet düzeyleri, sargınlık, öz yeterlilik düzeyleri, empatik eğilimleri, iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, stres, iş performansı, cam tavan algısı gibi güncel konuları içeren araştırmalara rastlanmaktadır. Ancak çift kariyerli hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme durumu hakkında yapılmış araştırmaya rastlanmamıştır.

Hakemlik, ülkemizde en popüler branşlar olan futbol ve basketbolda profesyonel liglerdeki hakemlikler dışında ikinci bir iş veya hobi olarak görüldüğünden hakemler sosyal güvence ve düzenli gelir sağlayan ilk ya da ana meslek/iş sahibi olmayı önceliklendirmektedir. Hakemliğin günümüz şartlarında ilk uğraşı olarak algılanmaması nedeniyle hakemliği çift kariyerlilik ile bağlantılı şekilde değerlendirmek uygun olacaktır. Bahsedildiği üzere hakemlikteki yıpranma payı, iletişim dilinin eril olması, seyahat ve zaman engelleri, kadınların çoklu rol üstlenmesi, kalıplaşmış önyargılar gibi sorunlar nedeniyle de kadın hakem sayısı da düşüktür (Ağbuğa ve ark., 2017; Şahin ve ark., 2020). Bu araştırmanın katılımcıları arasında da kadın hakemler erkek hakemlere oranla azdır. Yukarıda sayılan sorunlarla yüzleşen ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle erkeklere göre daha zorlu süreçlerden geçen ve böylece spor organizasyonlarına tam olarak dahil olamadıklarını hisseden kadın hakemlerin buna rağmen hakemliği sürdürmek istemelerindeki temel etken, daha sebatkar (bir işi sonuna değin sürdüren) bir yapıda olmaları olabilir (Demirel ve ark., 2020; Pereira ve ark., 2023). Demirel ve arkadaşlarının (2020) kadınlar için belirttiği sebatkarlık, bu çalışmada kadın hakemlerin erkek hakemlere oranla stres düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtmelerine rağmen, hakemliği sürdürme eğilim ortalamalarının yüksek bulunmasıyla ilişkilendirilebilir. Bu aynı zamanda kadının çift kariyerliliği sürdürme isteğini de göstermektedir. Rulang ve arkadaşları (2017) erkek futbol hakemlerinin maçlarda yapılan saldırı, baskı, şiddet ve kötü söz eylemleri karşısında kadınlara göre hakemliği sürdürme durumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Tapşın ve Koç Doğan (2024) kadın futbol hakemlerinin erkek futbol hakemlerine göre sporda tehdit hissetme durumlarının daha yüksek olduğu belirtmektedir. Koca ve Yıldız (2018) ise bu araştırma sonuçlarıyla uyumlu olarak kadın hakemlerin erkek hakemlere göre daha stresli oldukları sonucuna varmıştır. Bu konunun farklı spor branşları ve farklı kültürlerde araştırılması yerinde olacaktır.

Medeni duruma göre bekar hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme durumları evli hakemlere göre yüksek bulunmuştur. Bu durum bekar hakemlerin evli hakemlere göre daha az sorumluluk üstlenmelerinden kaynaklı olabilir. İş ve aile sorumluluklarının bir arada yürütülmesinden kaynaklı çoklu roller, zaman sıkıntısı, stres, yaşam kalitesizliği gibi sorunlar iş ve aile hayatında çatışmaya neden olmaktadır (Helmy, 2018).

Eğitim durumuna göre HMSÖ ve stres olgusu alt boyutunda lise mezunu hakemlerin ortalamaları lisans/önlisans mezunu olan hakemlerin ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. Bu durum eğitim seviyesinin düşük olması sebebiyle istihdam edilme kaygısı ve ek gelir kazanma isteğinin yüksek olmasından kaynaklanabilir. Yönetici algısı alt boyutunda ise önlisans-lisans mezunu hakemlerin ortalamalarının lisansüstü mezunu hakemlere göre yüksek olması eğitim seviyesi yükseldikçe eleştirel düşünme becerisinin artmasından kaynaklı olabilir. Deniz (2004) ve Karalı (2012) çalışmalarında sınıf düzeyi yükseldikçe eleştirel düşünme becerilerinin de arttığı söylenmektedir. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça hakemlerin duygularının düzenleme becerilerinin artmasının stres olgusuna olumlu etkisi olmaktadır (Karaçam ve ark., 2022). Açıcı ve Çebi (2020)'ye göre, lisansüstü mezunu hakemlerin lise mezunu hakemlere göre karar vermede öz saygı ortalamaları yüksek bulunmuştur. Atılğan ve Tükel (2019) ise

dikkat alt boyutunda lisansüstü mezunu hakemlerin lisans mezunu hakemlere göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Branş dağılımına göre; hakemlik yapma dürtüsü alt boyutunda badminton hakemlerinin ortalamaları tenis hakemlerine göre daha yüksektir. Hakemlikte rekabet algısı alt boyutunda badminton hakemlerinin ortalamaları masa tenisi hakemlerine göre daha yüksektir. Camia algısı ve eğitim alt boyutunda badminton hakemlerinin ortalamaları yine daha yüksektir. Bu durum çalışmaya katılan badminton hakem sayısının diğer branşlara göre fazla olmasından kaynaklanabilir. Avcı ve Alsoy (2023), Türkiye Badminton Federasyonu'nda 19 yıl (2004-2023, Eylül) süren başkanlık sürecinden sonra yönetimde değişiklik yapılmasının branşın gelişmesinde etkili olacağını ileri sürmüştür. Örneğin Almanya ve Danimarka ülkelerinin federasyon başkanlık süresinin 1-2 yılı geçmediği ve bu değişimlerin federasyon için yenilikçi bakış açısı sağladığından dolayı beraberinde başarıyı getirdiği düşünülmektedir. Türkiye Badminton Federasyonu'nu da yeni yönetimle hareketli sürecin başlayacağını belirtilmiştir (Türkiye Badminton Federasyonu, 2024 Nisan). Bu çalışmada da Türkiye Badminton Federasyonu ile ilgili olarak hakemlik yapma dürtüsü, hakemlikte rekabet algısı ve camia algısı ve eğitim alt boyutlarında diğer federasyonlara göre yüksek ve olumlu anlama gelen sonuçların değişen yönetim yapısından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür.

Cinsiyete göre; çalışılan kurumlardaki yetkililerin hakemliğe bakış açısı ile hakemlerin hakemliği sürdürme eğilimleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kadın hakemlerin belirttiğine göre çalıştıkları kurumların hakemliğe bakış açısı olumludur. Kadın hakemlerin erkek hakemlere göre hakemliği sürdürme eğilimleri yüksek bulunmaktadır. Buna rağmen kadın hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürürken yaşadıklarını belirttikleri stresi düzeyi yüksektir. Herdem'in (2020) çalışmasında benzer şekilde kadın ve erkek futbol hakemlerinin çalıştıkları kurumun bakış açısının olumlu olmasının hakemlik mesleğini de olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Gerye'in (2021) basketbol hakemleri üzerine yaptığı çalışmada "çalıştığım kurumdaki amirlerimin hakemliğe bakış açısı mesleğimi olumlu etkiler" ifadesinde yüksek katılım olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre; müsabakaya giderken izin almakta sorun yaşayan kadınların stres, camia algısı, eğitim ile HMSÖ ortalamaları erkeklere göre yüksektir. Aynı zamanda izin almakta sorun yaşamayan kadın hakemler de streslidir. Spor ortamında kadınların yükselmesinin önündeki engellerden biri çalıştıkları kurumdaki izin almakta sorun yaşamalarıdır (Şahin ve ark., 2020). Kadınların kurumlarından izin almakta sorun yaşamaları ve işlerinde dikkate alınmaması spor ortamlarında oluşan beklentiyi karşılamayacağına yönelik bir inançtan da kaynaklanmaktadır (Pereira ve ark., 2023).

Mesleği ya da öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanan kadın hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim ile HMSÖ ortalamaları erkeklere göre yüksektir. Herdem (2020)'e göre kadın ve erkek futbol hakemleri mesleği ya da öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanmamaktadır. Alper ve arkadaşları (2023)'na göre hakemlik haricinde bir mesleği olan hakemlerin sadece hakemlik yapanlara göre daha dikkatli oldukları sonucuna varılmıştır. Çift kariyerlilik farklı becerileri geliştirdiğinden hakemlere hakemlik kariyerinde fayda sağlayabilmektedir. Albayrak ve ark., (2012) "hakemliği ve mesleğimi uzun yıllar bir arada yapabilirim" ifadesinde yüksek katılım olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada mesleği ya da öğrenciliği ve hakemliği bir arada yaparken zorlanan ve zorlanmayan kadın hakemler streslidirler.

“Erkek kadına göre olaylara daha mantıklı yaklaşır” ifadesine evet diyen erkek hakemlerin stres ortalamaları düşüktür. Erkek hakemler hakemlik yaparken suistimal edilmediklerini ve antrenör ve seyirci tarafından saygısızca tepkilerle karşılaşmadıklarını belirtmektedirler. Pereira ve arkadaşları (2023) erkeklerin olaylara mantıklı yaklaştığını ileri sürmektedir. Bu nedenlerle erkek hakemlerin stresleri düşük tespit edilmektedir. İfadeye katılmayan kadın hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim, mentör ile HMSÖ ortalamaları erkek hakemlere göre yüksektir.

“İş/öğrencilik hayatında erkeğe öncelik verilmektedir” ifadesi Gözütok ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında “erkeği üstün gören anlayış” alt boyutunda yer alan bir ifadedir. Bu ifadeye erkek katılımcıların %64,6’sı “hayır” yanıtını vermiştir. Kadınların ise %47’si hayır yanıtını vermiştir. Hayır yanıtı veren erkek hakemlerin stres, camia algısı ve eğitim, yönetici algısı ve HMSÖ ortalamaları kadın hakemlere göre düşük bulunmuştur.

Genel olarak çift kariyerli kadın hakemlerin stres ortalamaları yüksek olmasına rağmen hakemlik mesleğini sürdürme eğilimleri de yüksektir. Kadınlar iş bulma, işe alım ve terfi sürecinde erkeklere göre dezavantajlı konumda yer almakta ve çalışma hayatlarında cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalmaktadırlar (Akpınar, 2013; Elmasoğlu, 2023). İşle bağlantısı olmayan dış görünüş, çocuk sahibi olma ve evlilik gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Örgütlerde toplu işten çıkarmalarda kadınların tercih edilme oranları çok yüksektir. Aynı zamanda kadınlar ücret eşitsizliğiyle karşı karşıyadır (Akpınar, 2013; İslamoğlu ve Yıldırım, 2014; Koca ve Yıldız, 2018; Elmasoğlu, 2023). Kadının istihdam kaygısının olması, beklenmedik krizlerle karşılaşma durumunda ikinci bir gelir kaynağına sahip olma isteği ve çabası stresi beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda çift kariyerliliğe yönelmiş olan kadınların hakemliği sürdürme eğilimi de artmaktadır. Tapşın ve arkadaşları (2024) çalışmasında ikinci bir mesleği olan hakemler için bu durumun hakemlikte mücadele etmelerinde fayda sağladığını belirtmişlerdir.

Hakemlik mesleği keyifli olduğu kadar da stresli bir alandır. Cinsiyet, yaş, eğitim, branş türü, ikinci meslek sahibi olma gibi çeşitli etkenler farklı koşullar yaratmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen en genel sonuç kadın hakemlerin hakemlikle ve toplumsal cinsiyetle ilgili değerlendirmelerindeki olumlu ya da olumsuz görüşlerinden bağımsız genel bir durum olarak stres ortalamalarının yüksek olduğudur. Hakemlik üzerine çalışmaların çeşitlendirilmesine ve ölçüm araçlarının geliştirilmesine önem verilmesi gerektiği görülmektedir. Gelecek araştırmalarda farklı branşlar karşılaştırılması ve hakemlerin asıl ya da diğer mesleklerinin de sektörel, ekonomik, zorluk boyutlarıyla irdelenmesi hakemliği sürdürme eğilimini ve çift kariyerliliğin durumunu daha derinden anlamak için fayda sağlayabilir. Spor branşlarının hemen hepsinde erkek hakemlerin sayısı kadın hakemlerden fazladır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak erkek hegemonyası hakemlik dünyasında devam etmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarından da yola çıkarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve raket sporlarında erkek hegemonyasının yerini eşit temsiline ve etkinin alması için spor federasyonlarında kadın hakem sayısının ve bunun sağlayıcısı olarak belirtilebilecek bir unsur olan kadın yönetici sayısının artırılması ve kadın hakemlerin sürdürülebilir çift kariyerli olma durumuna katkı sağlanması önerilebilir. Böylece sporun erkek egemen bir sektörden toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru ilerleyen bir sektör haline gelmesinin sağlanacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sunduğu veriler ve değerlendirmelerle federasyonlara, hakem kurullarına, hakemlere ve hakem adaylarına faydalı bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Açııcı, S., Çebi, M. (2020). Ulusal ve Uluslararası Voleybol Hakemlerinin Karar Verme Stillерinin İncelenmesi. *Journal of International Social Research*, 13(70), 1212-1222.

- Ağbuğa, B., Gül, F., Ağbuğa F., Şenkibar, B. (2017). Denizli İli Atletizm Hakemlerinin Hakemlikte Kalma ve Bırakma Davranışlarının İncelenmesi. *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*, 3(1), 146-153.
- Akpınar, C. (2013). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75.
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1(1), 26-36.
- Albayrak, O., İbiş S., Kayışoğlu N. B. (2012). Futbol Hakemlerinin Meslek ve Aile Yaşantılarında Karşılaşmış Oldukları Sorunlar. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (1), 75-82.
- Alper, R., Karagün, E., Görün, L. (2023). Düzce İlinde Görev Yapan Hakemlerin Karar Verme Stillерinin İncelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 27-41.
- Atılğan, D., & Tükel, Y. (2019). Hakemlerin Karar Verme Stillерinin İncelenmesi. *Sport Sciences*, 14(2), 22-32.
- Avcı, B., Alsoy, Ş. B. (2023). Türkiye Badminton Federasyonu ve Avrupa Badminton Federasyonlarının Karşılaştırılması Analizi. *Fenerbahçe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 95-103.
- Aydın, G., Aydın Aslaner, D. (2015). Stereotip Kadın Rollerinin Televizyon Reklamlarında Sunumu. *Global Media Journal Dergisi*, 11, 54-74.
- Bayram, L., Yüceloğlu Keskin, D. Ö., Kabadayı, M., Bostancı, Ö. (2016). Üniversitede eğitim gören milli sporcuların sorunlarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 75-84.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Atıf İndeksi, 1-214.
- Connell, R. W. (1988). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar Toplum. Kişi ve Cinsel Politika*, Ayrıntı Yayınları.
- Cross, C., Margaret, L. (2006). Barriers to advancing Female Careers in the High-Tech Sector: Empirical Evidence from Ireland. *Women in Management Review*, 21 (1).
- Çağlayan, B. (2019). *Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygıları İle Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Çelik, A., Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Dağlı Ekmekçi, Y.A., Mülazımoğlu Ballı, Ö., Ilgar Doğan, Y. (2023). *Dual Career of a Sportswoman: Problems and Successes*. European Handbook For Gender Equality, Equity, Inclusion in Sport: A Perspective Through The Erasmus + Women-Up Project, ISBN: 978-84-1170-562-2.
- Dağlı Ekmekçi, Y.A., İnan Işık, Ö., Dikmen Çoban, F.N., (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yüzme Hakemleri üzerinde bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1159-1175.
- Demirel, N., Yumuk, Y., Hacıoğlu, N. (2021). İş-Aile Rol Çatışması ve Kariyer Devamlılığı İlişkisi: Kadın Turist Rehberleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi*, 4(1), 48-63.
- Deniz, M. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, (15), 23-35.
- Dilsiz, M.Ş. (2011). *Kariyer Yönetimi ve Kırıkkale'deki Banka Şubelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kırıkkale.
- Dugan, Ö. (2018). *Sporda Cam Tavan Sendromu*. Spor Yayınevi ve Kitapevi.

- Durusoy, M. (2018). *Öğretim Elemanlarının Kariyerde Durgunluk Kaynaklarına İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Ekmekçi, R. (2016). *Hakemlikte Zihinsel Hazırlık (1.Baskı)*. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Ekmekçi, R. (2011). İyi hakemin özellikleri. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 1-5.
- Elmasoğlu, K. (2023). *Çalışan Kadınlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı Nedenleri: Türkiye-Fransa Karşılaştırması, İş Hayatında Kadın Çalışanlar Türkiye Avrupa Ülkeleri Karşılaştırmaları*. Eğitim yayınevi, İstanbul.
- Geranosova, K., Ronkainen, N. (2015). The experience of dual career through Slovak athletes' eyes. *Physical Culture and Sport*, 66(1), 53-64. doi: 10.1515/pcssr - 2015-0005.
- Gerey, H. (2021). *Basketbol Hakemlerinin Mesleki ve Aile Yaşantılarında Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Programı, Kocaeli.
- Gözütok, D. F., Toraman, Ç., Acar Erdol, T. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin (TCEO) Geliştirilmesi Development of Gender Equality Scale. *Elementary Education Online*, 16(3), 1036-1048.
- Hancock, D. J., Dawson, D. J., Auger, D. (2015). Why ref? Understanding sport officials' motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport Sciences*, 87,31-39.
- Helmy, O. S. (2018). Work-Family conflict and family-work conflict on employees turnover intentions in the tourism industry. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 12(2/2), 400-410.
- Herdem, M. H. (2020). *Türkiye Futbol Federasyonuna Bağlı Hakemlerde Çift Kariyerlilik Sorunu ve Kariyere Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İstanbul.
- Hieatala, B., Archibald, J.G. (2021). Barriers to Female Officials in Sports. *ACPA College Student Educators International*, 2-6.
- İslamoğlu E., Yıldırımalp, S. (2014). Yolcu Hizmetleri Memurluğu Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(3),152-177.
- Jacobs, L. B., Tingle, K. J., Oja, D. B., Smith, A. M. (2020). Exploring referee abuse through the lens of the collegiate rugby coach. *Journal of Sport Management Review*, 23 (1), 39-51.
- Karaçam, A., Sabuncu, A.A., Akça, E., Akduman, O.B., Güçlü, H. (2021). Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeğinin (HMSÖ) Türkçeye Uyarlama Çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(1), 10-21.
- Karaçam, A., Orhan, B.E., Özdemir, A.S., Sabuncu, A.A. (2022). Hakemlerin Duygu Düzenleme Düzeylerinin İncelenmesi. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 4 (1) 4-9.
- Karalı, Y. (2012). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri: İnönü Üniversitesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kavasoglu, İ., Yaşar, M. (2016). Toplumsal Cinsiyet Normlarının Dışındaki Sporcular. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 27 (3), 118-132.
- Kellet, P., Shilbury, D. (2007). Umpire participation: Is abuse really the issue?. *Sport Management Review*, 10 (3), 209-229.
- Kişioğlu, H. (2015). *Kadınların Kariyer Yönetimi ve Kariyer Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar: Banka Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Kocacık, F., Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (6), 195-220.
- Koca, C., Bulgu, N. (2005). Spor ve Toplumsal Cinsiyet: Genel Bir Bakış. *Hacettepe Üniversite Dergisi*, 1-36.
- Livingston, L. A., Forbes, S. L., Pearson, N., Camacho, T., Wattie, N., & Varian, P. (2017). Sport officiating recruitment, development, and retention: A call to action. *Current Issues in Sport Science*, 2-11.
- Koca, S., Yıldız, S. M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Livingston, L. A., Forbes, S. L., Pearson, N., Camacho, T., Wattie, N., Varian, P. (2017). Sport officiating recruitment, development, and retention: A call to action. *Current Issues in Sport Science*,
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal cinsiyet ve iktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302- 312.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özdemir, A. R., Özdemir, E., Akça, C., Ediz, B., ve Akça, A. (2002). Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü son sınıf öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 287-303.
- Pereira, A., Mendes, F., Figueiredo, A. (2023). *Governance in Sports Organizations: A Gender Approach*, European Handbook For Gender Equality, Equity, Inclusion in Sport: A Perspective Through The Erasmus + Women-Up Project, ISBN: 978-84-1170-562-2.
- Rullang, C., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2017). Why do referees end their careers and which factors determine the duration of a referee’s career? *Current Issues in Sport Science (CISS)*.
- Şahin, S., Dal, S., Donuk, B. (2020). Basketbol Hakemlerin Cam Tavan Algısı ve Kadın Hakemlerin Üst Klasmanlara Yükselmesindeki Engeller. *Spormetre*, 18(1), 2020, 120-130.
- Tabachnick, B.G., L.S., Fidell (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Boston.
- Tapşın, F.O., Koç Doğan, N.E. (2024). Futbol Hakemlerinin Sporda Mücadele ve Tehdit Durumlarının İncelenmesi. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(3), 284-289.
- TDK (2024). Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>
- Türkiye Badminton Federasyonu (Eylül 2023). <https://www.badminton.org.tr/>
- Türkiye Masa Tenisi Federasyonu (Eylül 2023). <https://www.tmtf.gov.tr/83>
- Türkiye Tenis Federasyonu (Eylül 2023). <https://www.ttf.org.tr/duyurular/hakem-duyurular>
- Parsons, T., Balmer, A. (2015). You want the buzz of having done well in a game that was not easy: A sociological examination of the job commitment of English football referees. *Movement & Sport Sciences*, 87, 41-52.
- Wiesner Hanks, M. E. (2024). Tarihte Toplumsal Cinsiyet (Çıyan Şenerdi, M. Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yanikkerem, E., Altınparmak, S., ve Karadeniz, G. (2004). Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları. *Nursing Forum Dergisi*, 7(2), 61- 62.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İMGELEM*, 2 (2), 59-79.