



## Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi\*

Serdar KOCA<sup>1†</sup>, Süleyman Murat YILDIZ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bilim Uzmanı, <https://orcid.org/0000-0002-0068-8648>.

<sup>2</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, <https://orcid.org/0000-0002-5335-3593>.

### Öz

Bu araştırma, futbol hakemlerinin stres kaynakları, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak; hakemleri strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır. İş tatminini ölçmede Chang ve Chang'ın (2007) iş tatmini ölçeği futbol hakemlerine uyarlanarak kullanılmıştır. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ile futbol hakemlerine yönelik iş performansı ölçeği bu çalışmada geliştirilmiştir. Strese iten faktörler 14 madde ve 3 boyuttan (dışsal faktörler, sosyal faktörler ve kişisel faktörler) oluşmuştur. İş performansı ölçeği 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmuştur. Araştırmada kullanılan veriler Muğla ve Giresun illerindeki futbol hakemlerinden (n=140) elde edilmiştir. Verilerin analizinde, betimleyici analiz, geçerlik ve güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansını negatif olarak etkilediğini göstermiştir. Diğer taraftan, iş tatmininin strese iten faktörler ile iş performansı arasında "aracılık etkisinin bulunmadığını" da göstermiştir.

### Orijinal Makale

#### Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 14.08.2017

Kabul Tarihi: 14.10.2018

Online Yayın Tarihi: 31.12.2018

DOI: 10.25307/jssr.334624

#### Anahtar kelimeler:

Futbol hakemi

Stres

İş tatmini

İş performansı

## An Investigation of Relationships among Stress Resources of Football Referees, Job Satisfaction and Job Performance

### Abstract

This research was conducted in order to investigate of relationships among stress resources of football referees, job satisfaction and job performance. To measure stress resources of football referees, job satisfaction and job performance scales were used. To measure job satisfaction of referees, the job satisfaction scale developed by Chang and Chang (2007) was used. Stress resources of football referees and job performance scales were developed in this research. Stress resources of football referees scale included 14 items and 3 dimensions (external factors, social factors and personal factors). On the other hand, job performance scale included 6 items and one dimension. Data was gathered from a sample of football referees (n=140) in Mugla and Giresun, Turkey. Descriptive statistic, validity and reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were utilized for the evaluation of data. The study showed that stress resources of football referees had a significant and negative effect on job satisfaction and job performance. The study also showed that there was no mediating role of stress resources of football referees between job satisfaction and job performance.

### Original Article

#### Article Info

Received: 14.08.2017

Accepted: 14.10.2018

Online Published: 31.12.2018

#### Keywords:

Football referee,

Stress,

Job satisfaction,

Job performance.

\*Bu çalışma Muğla Sıtkı Koçman Üni. Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Serdar Koca tarafından hazırlanan "futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

† Sorumlu Yazar: Serdar KOCA, E-mail: serdarkoca\_44@hotmail.com

## **GİRİŞ**

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

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

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

### ***Stres***

Futbol hakemlerini etkileyen faktörlerin başında stres gelmektedir. Bununla beraber, iş tatmini ve iş performansı da doğrudan futbol hakemlerini, dolaylı olarak da futbol çevresini (futbolcu, taraftar vb.) etkileyebilmektedir. Stres kavramı, sanayileşen her toplumdaki bireylerin öğrenip kullandığı psikolojik kavramlardan biridir. Çalışma yaşamında stres yaratan birçok psiko-sosyal faktör vardır. Bu psiko-sosyal faktörler, organizasyon yapısı, işin yapısı ve içeriği, organizasyon içi insan ilişkileri ile yakından ilişkilidir. Stres yaratan faktörler grubu aralarında etkileşerek, insanların ruhsal ve fiziksel yapılarını etkilerler. Bu etkileme insanlar arası ilişkileri olumsuz etkileyebileceği gibi, insanlarda yüksek bir motivasyona da neden olabilir. Bireyin psikolojik varlığını, kendine olan güven ve saygısını zorlayan bütün faktörler onda stres yaratır. Başka bir ifade ile stres, insanın dengesini bozabilecek bütün unsurları kapsayan bir özelliğe sahiptir (Güney, 2012:405).

Stres, organizmanın mücadele gerektiren veya tehdit edici bir durumla karşılaştığında, bu durumla mücadele ederek içsel dengeyi korumaya çalışmasıdır (Tiryaki, 2000:18). Aşırı stresin çalışanlar üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere bir takım olumsuz durumlara neden olmaktadır. Fizyolojik olarak uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrısı; psikolojik olarak depresyon, dikkat dağınıklığı ve tükenme; çevreye karşı duyarsızlaşma, çalışmada hatalar örnek olarak verilebilir (Schermerhorn ve diğ., 1988). Çalışma yaşamında stresin organizasyon üzerinde de bir takım olumsuz etkileri vardır. Performans ve verimlilikte düşüklük, bağlılığın azalması, iş hatalarının artması, işten ayrılma niyetinin artması gibi durumlar, stresin organizasyon üzerindeki etkilerinden bazılarıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

### ***İş Tatmini***

Çalışanlar bir iş ortamında bireysel amaçlarını gerçekleştirmek üzere zihinsel, fiziksel ve sosyal becerilerini sergilerler. Bu süreç içerisinde, iş ve iş ortamı kaynaklı, kişide duygusal olarak bir takım tepkiler meydana gelir. Bunlar zamanla doğrudan çalışanın, dolaylı olarak da

işletmenin performansını olumlu veya olumsuz etkiler. Bu yüzden iş tatmini, işletmeler için önemli görülen olgular arasında yer almaktadır (Yıldız, 2015a:77). İş tatmini, çalışanın çalışma koşullarını ve işinin özelliklerini değerlendirmesi sonucu zihninde oluşan duygu durumudur. Bir başka tanıma göre iş tatmini, çalışanın işten beklentisi ile iş yerinin kendisine sunduğu imkanları değerlendirmesi sonucundaki farka göre oluşan duygu durumudur. Buna göre, eğer iş yeri çalışanın beklentisini karşılıyorsa iş tatmini, aksi durumda iş tatminsizliği oluşmaktadır (Aziri, 2011). Çalışanların işinden tatmin ve mutlu olması, iş verimliliğinin ve yüksek iş performansının yolunu açmakta, organizasyonuna daha fazla bağlanmasına neden olmaktadır. Böylece çalışanların işte kalma arzuları artmaktadır. Organizasyonunun iyiliği için daha fazla çaba harcayan çalışanlar, organizasyonunun lehine ve beklentilerin ötesinde davranışlar sergilemekte, güçlükler karşısında toleranslı olmakta, organizasyonun politikalarını ve gelişimini desteklemektedirler (Yıldız, 2015a:78).

### ***İş Performansı***

İş performansı, hedeflenen bir işin ne derecede yapıldığını betimleyen bir kavramdır. Bireysel açıdan bakıldığında iş performansı, organizasyonun hedefine ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla çalışanın gösterdiği davranışlardır (Sonntag ve Frese, 2002:375). İş performansının ortaya çıkmasında kapasite, isteklilik ve çevre unsurları etkili olmaktadır. *Kapasite*, işin gereklerine uygun özellikleri ifade eder. Bu boyut; yetenek, yaş, sağlık, bilgi, beceri, zeka, eğitim düzeyi, dayanıklılık, enerji düzeyi, motor becerilerden oluşmaktadır. Bir işi, nasıl ve ne şekilde yapacağını bilemeyen, yerine getirecek potansiyeli ve özellikleri olmayan bir çalışandan istenen performans beklemek mümkün değildir. *İsteklilik*, çalışanın işin gereği olan çabayı gösterme isteğidir. Bu boyut; motivasyon, tatmin, iş statüsü, anksiyete, tutum, algılanan görev özellikleri, kişilik, normlar, algılanan rol beklentisi, adalet hissi değişkenlerinden oluşmaktadır. Bir çalışanın her ne kadar kapasitesi uygun olsa da, isteklilik olmadığı sürece beklenen performans gerçekleşmeyecektir. *Çevre unsurları (fırsatlar)*, işin gerçekleşmesi için çevre unsurlarının varlığıdır. Ekipmanlar, kaynaklar, iş koşulları, çalışma arkadaşı ilişkileri, lider davranışları, mentorluk, örgütsel politikalar, kurallar ve prosedürler, bilgi, zaman ve ödeme çevre unsurları içerisine girer. Çalışanın kapasitesi ve istekliliği uygun olsa da, çevre unsurları uygun olmadığı sürece yine çalışandan yüksek performans beklenemez. Özetle iş performansı, iş tanımına ve verilen role uygun olarak, çalışanın kapasitesini ve istekliliğini ortaya koymak suretiyle gösterdiği çabalar ile iş çevresindeki unsurların desteği sonucunda ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 2015a:75). İş performansının organizasyonun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesinde önemli rolü bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanların yüksek performansı işleri kolaylaştırmakta, sağlıklı insan ilişkileri oluşmasına katkı sağlamakta, müşterilere daha kaliteli hizmetin yolunu açmaktadır (Yıldız, 2015a:76).

## **YÖNTEM**

### ***Araştırmanın Modeli***

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

gösterir. Diğer taraftan aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki anlamlılık düzeyinin korunması gerekir (Baron ve Kenny, 1986).



Şekil 1. Strese iten faktörler, iş tatmini, iş performansı ilişkisi

Biyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklere sahip olan futbol hakemleri, diğer insanlar gibi, içsel ve dışsal unsurlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla futbol hakemlerini strese iten faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin iş tatmini ve iş performansı ile ilişkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş tatminini ile anlamlı ve negatif ilişkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Strese iten faktörlerin futbol hakemlerinin iş performansı ile anlamlı ve negatif ilişkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İş tatminin, strese iten faktörler ile iş performansı arasında aracılık etkisi vardır.

### **Evren ve Örneklem**

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

### **Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak; futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır. İş tatminini ölçmede Chang ve Chang'ın (2007) iş tatmini ölçeği futbol hakemlerine uyarlanarak kullanılmıştır. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeği ile futbol hakemleri iş performansı ölçeği bu araştırmada geliştirilmiştir. Futbol hakemlerini strese iten faktörler ile futbol hakemlerinin iş performansını ölçecek maddeleri belirleyebilmek için 10 futbol hakemi ile Carson ve diğerlerinin (2001:85) önerdiği derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeye katılan hakemlere “mesleğinizde sizi strese iten faktörler nelerdir?”, “iş performansınızı ne şekilde ifade edersiniz?” soruları sorulmuştur. Madde havuzu oluşturularak arka arkaya bir dizi görüşme gerçekleştirilmiş ve görüşmeler doyum noktasına ulaştığında sonlandırılmıştır. Sonuçta strese iten faktörler için 15 madde, iş performansı için 6 madde üretilmiştir. Bu maddeler ölçeklerin kapsam geçerliliği için 4 üst düzey futbol hakemine incelettirilmiş ve küçük düzeltmeler yapıldıktan sonra uygulama formu haline getirilmiştir. Her üç ölçekteki ifadeler (“1=Hiç katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum”, “5=Tamamen katılıyorum”dan oluşan) 5’li derece ile ölçülmüştür.

## Verilerin Değerlendirilmesi

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

## BULGULAR

### Demografik Özellikler

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

**Tablo 1:** Futbol hakemlerinin demografik özelliklerine göre dağılımları

	f	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	106	75.7
Kadın	34	24.3
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	16	11.4
Bekar	124	88.6
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	28	20
Üniversite	112	80
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Meslek</b>		
Öğrenci	94	67.1
Memur	31	22.1
Öğretmen	15	10.7
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Gelir</b>		
1300 TL ve altı	87	62.1
1301-2300 TL	28	20
2301-3300 TL	14	10
3301-4300 TL	6	4.3
4301 TL ve üstü	5	3.6
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Klasman</b>		
Aday hakem	64	45.7
İl hakemi	48	34.3
Bölgesel yardımcı hakem	10	7.1
Bölgesel hakem	6	4.3
Ulusal yardımcı hakem	6	4.3
Ulusal hakem	3	2.1
Üst klasman yardımcı hakem	2	1.4
Üst klasman hakem	1	0.7
<i>Toplam</i>	140	100
<b>Diğer Değişkenler</b>	<b>X</b>	<b>SS</b>
Yaş	23.83	4.66
Hakemlik yılı	1.87	1.41

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

yılı ortalaması 1,87 (yıl) olan futbol hakemlerinin büyük çoğunluğunun geliri 1300 TL ve altındadır.

## Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

### *Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları*

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

**Tablo 2:** Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeğinin geçerlik sonuçları

Maddeler	X	SS	F1	F2	F3
1. Maçın önemi	2.30	.98	.787		
2. Sahanın zeminin bozukluğu	2.19	1.09	.771		
3. Hava muhalefeti (rüzgar. yağış vb.)	2.21	1.07	.682		
4. Güvenliğin yetersiz olması	2.95	1.33	.595		
5. Seyirci baskısı	1.92	.98		.822	
6. Medya eleştirisi	1.79	1.15		.827	
7. Gözlemcinin varlığı	1.97	1.18		.759	
8. Oyuncular tarafından sözlü taciz	1.90	1.17		.752	
9. Antrenör ve yönetici tarafından sözlü taciz	1.88	1.15		.757	
10. Müsabaka günü fiziksel/psikolojik sorun	2.33	1.05			.637
11. Sahada yanlış yerde bulunma	2.37	1.08			.726
12. Yanlış ve hatalı kararlar verme ihtimalini düşünme	2.29	1.05			.743
13. Yanlış ve hatalı kararlar verme	2.39	1.19			.826
14. Partnerle iletişim ve karar problemi yaşama	2.36	1.15			.716
Açıklanan Varyans Yüzdesi			53.919	9.748	7.440
Açıklanan Varyansın Kümülatif Yüzdesi			53.919	63.667	71.107
KMO				.862	

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

Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonuyla temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin 3 boyuta ayrıldığı görülmüştür (İlk boyut 4 maddeden, 2. boyut 5 maddeden, 3. boyut 5 maddeden oluşmaktadır). İlk boyuta “dış faktörler”, ikinci boyuta “sosyal faktörler”, üçüncü boyuta ise “kişisel faktörler” adı verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,595 ile 0,827 arasında değişmektedir (Tablo 2).

**Tablo 3:** Futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeğinin güvenirlik sonuçları

Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1. Maçın önemi	28.5857	119.554	.510	.932
2. Sahanın zeminin bozukluğu	28.7000	117.737	.524	.931
3. Hava muhalefeti (rüzgar. yağış vb.)	28.6786	115.284	.648	.928
4. Güvenliğin yetersiz olması	27.9429	113.320	.574	.931
5. Seyirci baskısı	28.9714	115.697	.700	.926
6. Medya eleştirisi	29.1000	111.846	.749	.925
7. Gözlemcinin varlığı	28.9214	112.764	.685	.927
8. Oyuncular tarafından sözlü taciz	28.9929	111.072	.765	.924
9. Antrenör ve yönetici tarafından sözlü taciz	29.0071	110.986	.789	.923
10. Müsabaka günü fiziksel/psikolojik sorun	28.5571	115.443	.656	.928
11. Sahada yanlış yerde bulunma	28.5214	114.280	.687	.927
12. Yanlış ve hatalı kararlar verme ihtimalini düşünme	28.6000	112.414	.800	.923
13. Yanlış ve hatalı kararlar verme	28.5000	110.871	.759	.924
14. Partnerle iletişim ve karar problemi yaşama	28.5286	113.834	.663	.927
Cronbach's Alpha			.932	

Diğer taraftan futbol hakemlerini strese iten faktörler ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,932 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Tablo 3).

### ***Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları***

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

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

**Tablo 4:** Futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin geçerlik sonuçları

Maddeler	X	SS	F1	F2
1. İşim (hakemliğim) yeteneklerimi yerine getirme fırsatı veriyor.	3.95	1.05	.697	
2. İşimden (hakemliğimden) başarı duygusu alıyorum.	4.24	.92	.856	
3. İşim (hakemliğim) kişisel gelişimimi sağlıyor ve ben de bundan memnunum.	4.32	.90	.842	
4. İşimi (hakemliğimi) yapma hususunda kendimi yeterli buluyorum	4.26	.91	.843	
5. İşimi (hakemliği) anlamlı buluyorum.	4.47	.74	.680	
6. İş yerinden (il hakem kurulundan) ve bana sağladığı olanaklardan memnunum.	4.19	.91		.564
7. Diğer arkadaşlarımla karşılaştığımda (hakemlik) ücretinden memnunum.	3.54	1.28		.595
8. İşim (hakemlik) bana yükselme. kariyer fırsatı sunuyor.	4.17	.91		.846
9. Diğer çalışma arkadaşlarımla (hakemlerle) iyi bir şekilde geçiniyorum.	4.37	.79		.688
10. İşimi (hakemliği) iyi yaptığım zaman övgü alırım.	4.42	.64		.545
		Açıklanan Varyans Yüzdesi	50.021	50.021
		Açıklanan Varyansın Kümülatif Yüzdesi	11.214	61.235
		KMO		.858

F1=İçsel Tatmin; F2=Dışsal Tatmin

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

**Tablo 5:** Futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin güvenilirlik sonuçları

Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1. İşim (hakemliğim) yeteneklerimi yerine getirme fırsatı veriyor.	38.0286	30.949	.642	.855
2. İşimden (hakemliğimden) başarı duygusu alıyorum.	37.7429	31.574	.697	.850
3. İşim (hakemliğim) kişisel gelişimimi sağlıyor ve ben de bundan memnunum.	37.6571	31.047	.765	.845
4. İşimi (hakemliğimi) yapma hususunda kendimi yeterli buluyorum.	37.7214	32.073	.652	.854
5. İşimi (hakemliği) anlamlı buluyorum.	37.5143	32.856	.729	.851
6. İş yerinden (il hakem kurulundan) ve bana sağladığı olanaklardan memnunum.	37.7929	32.568	.597	.858
7. Diğer arkadaşlarımla karşılaştığımda (hakemlik) ücretinden memnunum.	38.4429	32.723	.356	.888
8. İşim (hakemlik) bana yükselme, kariyer fırsatı sunuyor.	37.8071	33.135	.536	.863
9. Diğer çalışma arkadaşlarımla (hakemlerle) iyi bir şekilde geçiniyorum.	37.6071	33.881	.556	.862
10. İşimi (hakemliği) iyi yaptığım zaman övgü alırım.	37.5571	34.752	.583	.862
		Cronbach's Alpha	.871	



### **Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları**

Futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,863) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett's Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ( $\chi^2=444,593$ ;  $df=21$ ;  $p=0,000$ ). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,675 ile 0,832 arasında değişmektedir (Tablo 6).

**Tablo 6:** Futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin geçerlik sonuçları

Maddeler	X	SS	F1
1. Maçı seyir zevkine ulaştırdığımdan eminim.	4.03	.90	.726
2. Maçta kuralları harfiyen uyguladım.	4.30	.74	.737
3. Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim.	4.34	.70	.777
4. Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten doğru kararlar veririm.	4.21	.76	.832
5. Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması gibi) problemleri anında çözerim.	4.20	.78	.775
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim.	4.32	.75	.786
7. Ben başarılı bir hakemim.	4.51	.62	.675
Açıklanan Varyans Yüzdesi			57.732
Açıklanan Varyansın Kümülatif Yüzdesi			57.732
KMO			.863

F1=İş Performansı

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

**Tablo 7:** Futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin güvenilirlik sonuçları

Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1. Maçı seyir zevkine ulaştırdığımdan eminim.	25.9071	11.509	.625	.864
2. Maçta kuralları harfiyen uyguladım.	25.6357	12.248	.637	.860
3. Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim.	25.6000	12.299	.673	.856
4. Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten doğru kararlar veririm.	25.7286	11.652	.746	.845
5. Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması gibi) problemleri anında çözerim.	25.7357	11.865	.680	.854
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim.	25.6214	11.978	.691	.853
7. Ben başarılı bir hakemim.	25.4286	13.182	.561	.869
Cronbach's Alpha			.875	

## Korelasyon Analizi Sonuçları

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

Cinsiyet açısından erkeklerin kadınlara göre iş performansı daha yüksektir. Yaş ve hakemlik yılı ilerledikçe futbol hakemlerinin iş performansı artmaktadır. Bu durum deneyim ile açıklanabilir. Hakemlerin deneyimleri arttıkça, buna bağlı olarak iş performansları da artmaktadır. Meslek sahibi ve geliri olan hakemler, diğerlerine göre iş performansı yüksektir. Mesleğin ve gelirin olması, hakemleri rahatlatan ve böylece iş performansını artıran bir unsur olarak görülebilir. Hakemlik klasmanı arttıkça iş performansının artması, hakemlerin daha fazla eğitim almasına ve üst düzeyde deneyim yaşamasına bağlanabilir.

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

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

**Tablo 8:** Değişkenlerin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet	1						
2. Yaş	-.213*	1					
3. Medeni durum	.203*	-.549**	1				
4. Meslek	-.216*	.632**	-.497**	1			
5. Eğitim durumu	.158	.301**	-.067	.163	1		
6. Gelir durumu	-.251**	.529**	-.432**	.651**	-.003	1	
7. Hakemlik yılı	-.305**	.721**	-.492**	.592**	.058	.546**	1
8. Klasman	-.221**	.573**	-.307**	.532**	.060	.548**	.738**
9. Dışsal faktörler	.339**	-.240**	.228**	-.242**	-.002	-.258**	-.240**
10. Sosyal faktörler	.385**	-.157	.030	-.183*	-.097	-.254**	-.197*
11. Kişisel faktörler	.372**	-.198*	.112	-.187*	-.019	-.221**	-.206*
12. İçsel tatmin	-.013	.017	.180*	.039	.125	.155	.053
13. Dışsal tatmin	.060	-.205*	.259**	-.073	.001	.039	-.166
14. Stres	.420**	-.226**	.137	-.233**	-.047	-.280**	-.245**
15. İş tatmini	.023	-.093	.239**	-.014	.076	.113	-.052
16. İş performansı	-.316**	.230**	-.089	.238**	.078	.253**	.167*

**Tablo 8:** Değişkenlerin korelasyon analizi sonuçları (devam)

Değişkenler	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Cinsiyet								
2. Yaş								
3. Medeni durum								
4. Meslek								
5. Eğitim durumu								
6. Gelir durumu								
7. Hakemlik yılı								
8. Klasman	1							
9. Dışsal faktörler	-.219**	1						
10. Sosyal faktörler	-.245**	.558**	1					
11. Kişisel faktörler	-.209*	.637**	.716**	1				
12. İçsel tatmin	.102	-.138	-.453**	-.298**	1			
13. Dışsal tatmin	-.091	-.093	-.176*	-.115	.636**	1		
14. Stres	-.258**	.830**	.880**	.901**	-.347**	-.149	1	
15. İş tatmini	.015	-.130	-.361**	-.237**	.921**	.886**	-.284**	1
16. İş performansı	.251**	-.396**	-.393**	-.405**	.193*	.232**	-.456**	.233**

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

### Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

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

**Tablo 9:** Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	İş Tatmini $\beta$	İş Performansı $\beta$	İş Performansı $\beta$
<i>Model 1</i>			
Stres	-.284*		
<i>F</i>	12.067		
<i>R</i> <sup>2</sup>	.080		
<i>Düzeltilmiş R</i> <sup>2</sup>	.074		
<i>Model 2</i>			
Stres		-.456**	
<i>F</i>		36.327	
<i>R</i> <sup>2</sup>		.208	
<i>Düzeltilmiş R</i> <sup>2</sup>		.203	
<i>Model 2 ve Model 3</i>			
Stres			-.425**
İş Tatmini			.113
<i>F</i>			19.324
<i>R</i> <sup>2</sup>			.220
<i>Düzeltilmiş R</i> <sup>2</sup>			.209

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

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Literatürde hakemlere yönelik birtakım araştırmalar bulunsa da (Unutmaz ve Gençler, 2017) futbol hakemleri bağlamında stres, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri belirleme üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, hakemlere yönelik stres konulu bir takım çalışmalar mevcuttur. Çakmak (2011) tarafından faal futbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespitine yönelik yapılan araştırmada, futbol hakemlerinin stres kaynaklarını ‘bireysel faktörler’, ‘çevresel faktörler’ ve ‘örgütsel faktörler’ olarak tespit edilmiştir. Bu faktörler içerisinde futbol hakemlerini en fazla strese iten faktörün “bireysel faktörler” olduğu ortaya konulmuştur. Diğer bir araştırma basketbol hakemleri üzerinedir. Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını belirlemek üzere, Sayiner ve diğerleri (2009) tarafından yapılan araştırmada stres kaynakları 14 maddede toplanmıştır. Bunlar; partnerle problem yaşamak, yanlış ve hatalı karar vermek, başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi, ağrı yaşamak veya sakatlık geçirmek, antrenör tarafından sözlü saldırı, çelişkili karar vermek, sahada yanlış yerde ve pozisyonda bulunmak, mekanikte hata yapmak, oyuncular tarafından sözlü saldırı, cinsel taciz, seyirciler tarafından sözlü saldırı, gözlemcinin varlığı, teknik faul çalmak, başka birinin sakatlığı (oyuncu, antrenör, partner) maddelerinden oluşmaktadır. Bu maddelerden “partneri ile problem yaşama” hakemleri en çok strese iten madde olarak tespit edilmiştir. Her iki araştırmada, maç kalitesine pozitif katkı sağlamak amacıyla, hakemleri etkileyen stres kaynaklarının bertaraf edilmesi ve stresle başa çıkabilme konusunda bir takım öneriler verilmiştir.

Bu araştırmada 14 maddeden ve 3 boyuttan (‘kişisel faktörler’, ‘sosyal faktörler’ ve ‘dışsal faktörler’den) oluşan futbol hakemlerini strese iten faktörler ile yine hakemlere yönelik 7 maddeden oluşan iş performansı ölçeği geliştirilmiş ve analizler sonucunda geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Ayrıca, futbol hakemlerini strese iten faktörler ile hakemlerin iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

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

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

Sonuç olarak bu araştırma, daha az stresin futbol hakemlerinin iş tatminini ve iş performansını artıracağını göstermektedir. Hakemlerin düşük stres düzeyine sahip olmaları, maç esnasında kuralları hatasız uygulamalarına ve pozisyonları doğru değerlendirmelerine pozitif katkı sağlayacaktır. Özellikle ciddi hakem hatalarının sporda şiddet ve çirkin tezahürata (Türkmen ve diğ., 2013), basında nefret söylemine (Özsoy ve Yıldız, 2013) neden olabileceği dikkate alındığında, hakemlerin stres düzeyinin düşük olması gerektiği açıktır.

Bu bağlamda, stadyumların saha zemininin iyileştirilmesi, güvenliğin tam olarak sağlanması, medya yoluyla seyircilere yönelik pozitif yönlendirici programların yapılması, medyada

yapılan futbol programlarında hakemlere yönelik haksız eleştiri yapılmaması ve hakemlere yönelik stresle başa çıkma konusunda ilgili kurullar tarafından eğitimlerin düzenlenmesi önerisi verilebilir. Stresle başa çıkma eğitimleri, stresin neden olduğu istenmeyen durumları tersine çevirerek stresin muhtemel olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracaktır. Bir başka deyişle, stresle başa çıkabilen hakemin özgüveni yüksek olacak, böylece gelişen pozisyonlarda hızlı ve doğru karar verebilecektir. Bu araştırmadaki örneklem miktarının sınırlı olmasından dolayı araştırma sonuçları tüm hakemlere genellenemez. Dolayısıyla, elde edilen sonuçların genel olup olmadığını ve farklı örneklerde tutarlı olup olmadığını test etmek için ileride yapılacak benzer araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Carson, D., Gilmore, A., Perry, C., & Gronhaug, K. (2001). *Qualitative marketing research*. London: Sage.
- Çakmak, M.T. (2011). Faal futbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespiti. Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof.Dr.Güner Ekenci), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Programı, Ankara.
- Chang, C.S., & Chang, H.H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: Example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-273.
- Gümüştekin, G.E., ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özsoy, S., ve Yıldız, K. (2013). Türkiye'deki spor basınında nefret söylemi. *International Journal Social Science Research*, 2(2), 46-60.
- Sayiner, B., Ekmekçi, R., Sözen, D., ve Anshell, M. (2009). Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 8(15), 27-36.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1988). *Managing Organizational Behavior*. Third Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd.
- Tiryaki, Ş. (2000). *Spor psikolojisi: Kavramlar, kuramlar ve uygulama*. Ankara: İnkansa Ofset.
- Türkmen, M., Yıldız, K., ve Zekiöğlü, A. (2013). Sosyolojik açıdan sporda şiddet ve çirkin tezahüratın nedenlerinin araştırılması: Manisaspor taraftarları örneği. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 8(2), 15-34.
- Unutmaz, V., ve Gençer, T. (2017). Antrenörlük yeterlilik ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 69-78.
- Yıldız, S.M. (2015a). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yıldız, S.M. (2015b). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 6-20.