

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 75 Yıl: 2020 & Volume: 13 Issue: 75 Year: 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

FUTBOL HAKEMLERİNİN SARGINLIK VE ÖZ YETERLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ EXAMINATION OF COHESION AND SELF-SUFFICIENCY LEVELS OF FOOTBALL REFEREES

Tülay CEYLAN*
Egemen ERMİŞ**
Levent CEYLAN***
Necati Alp ERİLLİ****

Öz

Günümüzde pek çok spor branşında özellikle takım sporlarında sporcuların performanslarını etkileyen birçok faktör vardır. Bunlardan bazıları sarginlik ve öz yeterlik kavramlarıdır. Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki futbol hakemlerinin sarginlik ve öz yeterlik düzeylerini incelemektir. Araştırmaya 2016-2017 sezonunda Ankara, Samsun, Ordu, Amasya, Çorum, Trabzon ve Giresun ilinde görev yapan üst klasman hakemi, klasman hakemi, bölgesel hakem ve il hakemleri olmak üzere toplam 326 hakem ve yardımcı hakem katılmıştır. Araştırmada yer alan futbol hakemlerine Carron ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Öcel ve Aydın tarafından Türkçe'ye uyarlanan Grup Sarginlığı Ölçeği, Jarrusselam ve Shwarzer'ın "Genel Öz-Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ)" ve araştırmacılar tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Anketi" uygulanmıştır. Sorulara verilen cevapların karşılaştırılmasında Ki-Kare analizi, çapraz tablo analizi, çoklu karşılaştırılmalarda Varyans Analizi ve Tukey Testi kullanılmıştır. Çalışmada tüm istatistiksel testler için önem seviyesi 0,05 olarak alınmıştır. Farklı şehirlerde yapılan anketlerle hakemlerimizin gerek bireysel gerekse takım olarak grup sarginlikleri ve öz yeterlikleri değerlendirilmiştir. Birçok soruda farklılıkların bulunduğu çalışmada, farklılıkların bölge, yaş ve tecrübeye göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sarginlik, Öz Yeterlik, Futbol Hakemi.

Abstract

Today in many sports branches, especially in team sports, there are a great number of factors influencing athletes' performances, some of which are cohesiveness and self-sufficiency. The purpose of this study is to examine the cohesiveness and self-sufficiency levels of football referees in Turkey. A total of 326 referees and assisting referees working as upper classification, classification, regional and provincial referees in the cities of Ankara, Samsun, Ordu, Amasya, Çorum, Trabzon and Giresun during 2016-2017 season participated in the study. The participants were given "Group Environment Scale" developed by Canon et al. and adapted into Turkish by Öcel and Aydın, "General Self-Sufficiency Scale (GSSS)" developed by Jarrusselam and Shwarzer and "Personal Information Form" developed by the researchers. Chi-square analysis and crosstab analysis were used to compare the answers. The significance level was taken as 0.05 for all statistical tests in the study. With questionnaires conducted in different cities, our referees' individual and group cohesiveness and self-sufficiencies were assessed. It was found that the differences found in many questions differed in terms of region, age and experience.

Keywords: Cohesiveness, Self-sufficiency, Referee.

* Beden Eğitimi Öğretmeni, Milli Eğitim Bakanlığı, Şeyh Edebalı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0000-0003-1884-4319>

** Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi

*** Öğr. Gör. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, <https://orcid.org/0000-0002-3045-1211>

**** Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü



Giriş

Grup sargınlığı geniş kapsamıyla “üyelerin grup içinde kalmalarını sağlayan güçlerin toplamı” şeklinde ifade edilmektedir. Daha sonra çağdaş sargınlık tanımları yapılmış olsa da sargınlık genel olarak, üyelerin birbirlerini ve grubu çekici bulma derecesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Festinger’den aktaran Kocaekşi, 2005, 15). Başka bir ifadeyle sargınlık “bir grubun, hedefleri ve amaçları için birbirine kenetlenme ve bir arada kalma eğilimini yansıtan dinamik bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Caron’dan aktaran Durdubaş, 2013).

Yüksek sargınlığına sahip olan gruplarda, grup üyelerinin sportif açıdan yüksek performans gösterdiği belirtilmiştir (Rovio, Eskola, Kozub, Duda ve Lintunen, 2009, 421). Sargınlığın performansı etkilediği ve sargınlığı yüksek grupların daha iyi performans sergileyecekleri ve başarılı olacağı inancı yalnızca bilimsel araştırmalarla değil spor tarihinden birçok örnekle desteklenen bir önermedir. Başarılı takımların özelliklerine bakıldığında genelde sosyal olarak takım üyelerinin birbirlerine yakın ve iletişimlerinin güçlü olduğunu görebiliriz. Benzer biçimde takımın hedefleri etrafında birleşmiş bir ekip, bu hedeflere ulaşmak için başarılması gereken görevlerde daha fazla direnç göstermektedir.

Bandura’nın, “bireyin belli bir görevi yapma kapasitesine dair inancı” olarak tanımladığı öz yeterliğin sporcuların müsabaka sürecinde düşünce, motivasyon ve performanslarını etkileyen önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Güçlü öz yeterlik duygusuna sahip sporcular zorlu problemlerin kolayca üstesinden gelerek, hayal kırıklıklarının ardından daha çabuk toparlanırlar. Ancak düşük öz yeterlik duygusuna sahip olanlar ise zor görevlerin kapasitelerinin üzerinde olduğuna inanarak, kendilerine güvenmezler, başarısızlığa odaklanarak çabuk kaybederler (Nwankwo ve Onyishi, 2012). Ayrıca geçmiş performansların öz yeterliğin üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir (Feltz ve Lirgg, 2001).

Korkmaz’a göre, bireyin belli görevde başarılı ya da başarısız olma beklentisinde öz yeterlik algısı etkilidir. Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip bireyler, zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olabilirler. Düşük öz-yeterlik inancına sahip kişiler ise, yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inanırlar. Bu tip bir düşünce; kaygıyı ve stresi artırırken; kişinin bir problemi en iyi şekilde çözebilmesi için gereken bakış açısını daraltır (Canpolat ve Çetinkalp, 2011). Yapılan çalışmalarda öz yeterliğin kişisel hedefler, işi öğrenme, çaba gösterme ve performans düzeylerini öngörme üzerinde de etkileri olduğu belirtilmiştir (Cengiz, Aytan ve Abakay, 2012).

Futbol hakemlerinin bir müsabakada yüksek performans gösterebilmesi, müsabaka hakemlerinin performansının toplamıyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle grup sargınlığı ve öz yeterliğin hakemlikte önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmadaki amaç; Türkiye’deki futbol hakemlerinin sargınlık ve öz yeterlik düzeylerini incelemektir.

Metot

Araştırmaya 2016-2017 sezonunda Ankara, Samsun, Ordu, Amasya, Çorum, Trabzon ve Giresun ilinde görev yapan Üst Klasman, Klasman, Bölgesel ve İl hakemleri olmak üzere toplam 326 hakem ve yardımcı hakem katılmıştır. Araştırmada yer alan futbol hakemlerine Carron ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Öcel ve Aydın tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan toplam 18 sorudan ve “Grubun Sosyal Bütünleşmesi”, “Grubun Görev Çekiciliği”, “Grubun Sosyal Çekiciliği” ve “Grubun Görevde Bütünleşmesi” alt boyutlarından oluşan Grup Sargınlığı Ölçeği; toplam 10 sorudan oluşan Jarrusselam ve Shwarzer’ın “Genel Öz-Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ)” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen toplam 5 soruluk “Kişisel Bilgi Anketi” uygulanmıştır. Her iki anket 5 likertli olup, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(4) Katılıyorum” ve “(5) Kesinlikle Katılıyorum” öncüllerinden oluşmaktadır. Sorulara verilen cevapların karşılaştırılmasında Ki-Kare analizi, çapraz tablo analizi, çoklu karşılaştırmalarda



Varyans Analizi ve Tukey Testi kullanılmıştır. Çalışmada tüm istatistiksel testler için önem seviyesi 0,05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Çalışmanın güvenilirliğini ölçmek için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,716 olarak bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. Çalışmaya katılan hakemlerin eğitim durumları incelendiğinde, %17,8'inin lise (n:58), %74,8'inin lisans (n:244) ve %7,4'ünün lisansüstü (n:24) derecesine sahip oldukları görülmüştür. Hakemlerin, %31,9'u Ankara (n:104), %22,7'si Samsun (n:74), %16,6'sı Ordu (n:54), %6,7'si Amasya (n:22), %1,5'i Çorum (n:5), %19'u Trabzon (n:62) ve %1,5'i Giresun (n:5) bölgelerinde görev yapmaktadır. Çalışmaya katılanların, %1,2'si Üst Klasman (n:4), %9,8'i Klasman (n:32), %14,7'si Bölgesel (n:48) ve %74,2'si İl hakemleri (n:242) olmak üzere toplam 326 hakem ve yardımcı hakemden oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların % 45,7'si 1-3 yıl, %24,2'si 4-6 yıl, %11,3'ü 7-9 yıl, %18,7'si 10 ve daha fazla yıldır hakemlik yapmaktadır.

Tablo 1. Ankete Katılan Hakemlerin Sargınlık Sorularına Verdikleri Cevaplara Ait Ortalamalar ve Standart Sapmaları

Sargınlık Soruları	Ortalama	Standart Sapma
Düzenlenen sosyal faaliyetlerin bir parçası olmaktan hoşlanmıyorum.	2,184	1,40872
Bana görev alma konusunda yeteri kadar şans verilmiyor.	2,5992	1,31059
Sezon bittiğinde hakem arkadaşlarımı özlemeyeceğim.	2	1,08415
Ekip halinde başarılı olma hürsından dolayı memnun değilim.	1,9105	0,97416
En iyi arkadaşlarımın bazıları buradandır.	3,6503	1,10124
Hakemliğimi geliştirmek için bana yeterince fırsat verilmemektedir.	2,7315	1,33533
Diğer arkadaşlarımla yapılan eğlencelere katılmayı hakemlerle yapılan eğlencelere tercih ederim.	3,0031	1,09122
Burası ait olduğum en önemli sosyal gruplardan bir tanesidir.	4,0337	0,97449
Ekip arkadaşlarım hedefine ulaşmak için kenetlenmiştir.	3,7147	0,98053
Ekip arkadaşlarım ekiple birlikte olmaktan çok kafalarına göre takılmayı tercih ederler.	2,5859	1,02446
Kötü performans gösterdiğimizde sorumluluğu hep birlikte üstleniriz.	3,3282	1,22522
Ekip arkadaşlarımız nadiren birlikte eğlenirler.	2,8497	1,04017
Ekip hedefleri konusunda arkadaşlarımın birbirinden farklı görüşleri vardır.	3,4663	0,93336
Ekip arkadaşlarımız ölü sezonda da birlikte olmaktan hoşlanırlar.	3,5	0,9727
Bazı arkadaşlarımız antrenman eksikliği ve benzeri nedenlerden dolayı sorun yaşadıklarında tekrar bir arada olmak için hepimiz onlara yardım ederiz.	3,5521	1,04162
Ekip arkadaşlarım antrenman ve maçların dışında pek bir şey paylaşmazlar	2,4755	1,07174
Maçlarda ve antrenmanlarda arkadaşlarımız birbirlerine uyarıda bulunamazlar	2,1626	0,9741
Kötü performans gösterdiğimiz maçlardan sonra, ilgili pozisyonları maçlardan sonra tartışırız.	4,1503	0,8938
Maçı yönettiğimiz ekipten birinin maçtaki önemli hatasını maçtan sonra kendisine bildiririz.	3,7393	1,12979
Maçı yönettiğimiz ekipten birine maç içinde yapılan haksızlığa birlikte karşı çıkarız.	4,1442	0,95147
Ekip arkadaşlarımdan birine sosyal hayatta yapılan haksızlığa birlikte karşı çıkarız.	3,7669	1,04113



Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında ortalaması 2 ve altında olan 2 sorunun olduğu görülmektedir. Bunlar aslında tersten sorulmuş sorular olması itibariyle sonuçların beklenildiği gibi çıktığı söylenebilir.

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Tüm Hakemlerin Öz Yeterlik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Öz Yeterlik Soruları	Ortalama	Standart Sapma
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	4,0521	0,79636
Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.	3,9939	0,74831
Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	3,9939	0,85573
Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	3,9202	0,83006
Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem başarabilirim.	4,227	0,78682
Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	3,9693	0,8552
Bir sorunla karşılaştığımda onu halledebilmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.	4,089	0,79696
Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	4,2055	0,7216
Ani olaylarında hakkından gelebileceğimi sanıyorum.	4,0613	0,75401
Her sorun için bir çözümüm vardır.	4,0521	0,85595

Tablo 2'deki sonuçlara bakıldığında tüm hakemlerin öz yeterlik ortalamalarının yüksek olduğu görülebilmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, hakemlerin sargınlık ve öz yeterlikleri bazı değişkenlere göre karşılaştırılmıştır. Çalışmaya katılan hakemlerin öz yeterliklerinin ve sargınlıklarının değerlendirilmesinde "Klasmanlarına" göre verilen soruların cevapları bakımından fark olup olmadığı incelenmiş; "Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez." ($p=0,631$) ve "Her sorun için bir çözümüm vardır." ($p=0,273$) sorularına verilen cevaplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer tüm sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı fark vardır ($p=0,000$).

Çalışmaya katılan hakemlerin öz yeterliklerinin ve sargınlıklarının değerlendirilmesinde "Hakemlik Yapma Süresi" ile verilen soruların cevapları bakımından fark olup olmadığı incelenmiştir. "Sezon bittiğinde hakem arkadaşlarımı özlemeyeceğim." ($p=0,077$) ve "Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum." ($p=0,234$) iki soruya verilen cevaplar arasında anlamlı fark yoktur. Diğer tüm sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı fark vardır ($p=0,000$).

Çalışmaya katılan hakemlerin öz yeterliklerinin ve sargınlıklarının değerlendirilmesinde "Eğitim Düzeyi" ile verilen soruların cevapları bakımından fark olup olmadığı incelenmiştir. "Ekip arkadaşlarım hedefine ulaşmak için kenetlenmiştir." ($p=0,799$), "Ekip arkadaşlarım ekiple birlikte olmaktan çok kafalarına göre takılmayı tercih ederler." ($p=0,343$), "Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum." ($p=0,167$), "Ne olursa olsun üstesinden gelirim." ($p=0,324$) ve "Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem başarabilirim." ($p=0,522$) sorularına verilen cevaplar arasında anlamlı fark yoktur. Diğer tüm sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı fark vardır ($p=0,000$).

Çalışmaya katılan hakemlerin öz yeterliklerinin ve sargınlıklarının değerlendirilmesinde "Hakemlik Yaptığı Bölge" ile verilen soruların cevapları bakımından fark olup olmadığı incelenmiştir. Tüm sorulara verilen cevaplar arasında anlamlı fark vardır ($p=0,000$). "Klasman" değişkeni için Sargınlık ($p=0,240$) ve Öz Yeterlik ($p=0,653$) puanları bakımından fark



bulunmamıştır. “Hakemlik Yapma Süresi” değişkeni için Sargınlık ($p=0,009$) puanları bakımında fark bulunmuş, Öz Yeterlik (0,086) puanları bakımından fark bulunmamıştır. Sargınlık için Tukey testi ile hangi ikili değişkenler arasında fark olup olmadığı araştırıldığında “1-3 yıl” ile “10 yıl ve daha fazlası” arasında fark bulunmuş ($p<0,05$) diğer ikililer arasında fark bulunmamıştır. “Eğitim” değişkenine göre Sargınlık ($p=0,1169$) puanları bakımından fark bulunamaz iken Öz Yeterlik ($p=0,019$) puanları bakımından fark bulunmuştur. Tukey testi ile hangi ikili değişkenler arasında fark olup olmadığı araştırıldığında “Lise” ve “Lisans Üstü” arasında fark bulunmuş ($p<0,05$) diğer ikililer arasında fark bulunmamıştır. “Hakemlik ili” değişkeni için Sargınlık ($p=0,871$) ve Öz Yeterlik ($p=0,265$) puanları bakımından fark bulunmamıştır.

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, tüm futbol hakemlerinin sargınlık ortalamalarının yüksek olduğu yani hakemlerin, hedefleri ve amaçları için birbirleriyle kenetlendikleri ve bir arada kalma eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Sargin takımlarda sporcular takımın normlarına uymakla kalmaz, olası olumsuz sonuçlarda takımın ya da diğer takım sporcularını daha az suçlarlar. Sargin olmayan takımlarda sporcular, başarıları kendilerine alırken, başarısızlıklarda takımı ve diğer sporcuları sorumlu tutarlar. Ancak sargınlığın tam olduğu takımlarda bunun tam tersi bir durum yaşanır. Sporcular başarıları daha çok takıma yüklerken, başarısızlıkları kendi üstlerine almaya ya da başka dışsal nedenlere yüklemeye çalışırlar (Williams ve Widmeyer, 1991). Donnelly, Carron ve Chelladurai (1978), belirli bir süre bir arada olan oyuncuların sargınlık duygusunda artış olur mu ve bu artış başarıyı getirir mi düşüncesiyle major baseball lig takımlarıyla çalışma yapmışlar ve sonuçta 5 yıl kadar birlikte olan takımların en başarılı takım olduğunu ifade etmişlerdir. Caron’a (1982) göre uzun süre birlikte olan takımlardaki sporcuların takım başarısına karşı daha fazla istek duymaları ve daha yüksek düzeyde sargınlığa sahip olmaları beklenen bir özelliktir. Bu sonuçlar çalışma bulgularıyla paralel olduğu gözükmektedir. Futbol hakemlerinin uzun yıllar aynı klasmanda kalarak birlikte çok sayıda müsabakaya çıktıkları düşünülürse, sargınlıklarının yüksek olabileceği söylenebilir. Çalışma bulgularına göre üst klasman ve diğer alt klasman hakemleri arasında sargınlık düzeyinde anlamlı fark bulunmamıştır. Futbol hakemlerinin sargınlığı etkileyen faktörün klasmanlar değil hakemlik yapma süresinin olduğunu söyleyebiliriz.

Kişisel faktörler içerisinde yer alan; gruba veya takıma devamlılık davranışıyla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, takım üyelerinin antrenman ya da sosyal etkinlik gibi takım aktivitelerine katılmalarının takıma karşı daha olumlu düşüncelere sahip olmaları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Aktivitelere katılan bireylerin, aktivitelere herhangi bir sebepten dolayı da olsa katılmayan bireylere göre, takımı daha sargin gördüğü gözlemlenirken, diğer üyelerin ise takımı daha az sargin gördükleri gözlemlenmiştir (Toros, 2009). Çalışmaya katılan futbol hakemlerinin her hafta en az iki gün zorunlu antrenmanlarının olması ve futbol sezonu içerisinde birlikte birçok sosyal etkinliklere katılmaları da grup sargınlığının yüksek olmasında etkisi olabileceği söylenebilir. Ayrıca çalışmada yer alan “Düzenlenen sosyal faaliyetlerin bir parçası olmaktan hoşlanmıyorum.” tersten sorulmuş soruya verilen cevabın ortalamasının düşük olması bu sonucu doğrular niteliktedir. Carron, Bray ve Eys (2002) tarafından yapılan çalışmada, küçük ölçekli takımlarda sargınlığın, büyük ölçekli takımlara kıyasla daha kolay geliştiği belirtilmektedir. Dolayısıyla futbol hakemliği gibi küçük gruplarda sargınlığın daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Hakemlerin öz yeterlikleri değerlendirildiğinde, tüm hakemlerin öz yeterlik ortalamalarının yüksek olduğu söylenebilir. Dereceli ve arkadaşlarının (2019) yaptığı futbol hakemlerinin üzerine yaptığı çalışmasında; araştırmaya katılan farklı klasman ve bölgeden futbol hakemlerinin hakem öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında fiziksel yeterlik, oyun bilgisi, iletişim yeterliği, karar verme yeterliği ve baskı altında kalmama yeterliği açısından da öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde farklı branştaki hakemler üzerine yapılan çalışmalarda mevcuttur. Nazarudin ve arkadaşları (2014)’nın rugby hakemleri üzerinde psikolojik becerileri dikkate alarak yaptıkları araştırmada öz-yeterlik kavramını da dikkate aldıkları görülmüş ve benzer sonuçlara ulaştıkları saptanmıştır. Diotaiuti,



Falese, Mancone ve Purromuto (2017) hentbol hakemleri üzerinde yaptıkları araştırmada özyeterlik kavramını çalışma kapsamına dâhil etmiş ve bu sonuçlara benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

Yüksek yeterlikteki insanlar zor işleri kaçınılması gereken bir tehlike olmak yerine başarılması gerekli zorluklar olarak görürler. Bu tip bir yeterlik bakışı ilgiyi artırır ve etkinliklere derin olarak dalmalarını sağlar. Önerilerine uğraştırıcı, zorlayıcı hedefler koyarlar ve bu hedeflerine devam etmekte kararlı olurlar. Başarısızlık durumlarında çabalarını artırırlar. Başarısızlıklarını yetersiz çabaya, eksik bilgiye ve kazanabilecekleri becerilere yüklerler. Başarısızlıklardan sonra hızlı bir şekilde yeterlik hislerine geri dönerler. Tehlikeli durumlara, onlar üzerinde kontrol kurabilecekleri güveni ile yaklaşırlar. Bu tip bir yeterlik bakış açısı kişisel başarıya götürerek, stresi ve depresyona açıklığı azaltır (Eli, 2007).

Hakemlerin müsabakalarda problem çözme yeteneklerinin iyi olması gerektiğinden ve zorluk düzeyi yüksek olan müsabakalarla karşı karşıya kaldıklarından dolayı hakemlerin öz yeterliklerinin yüksek olmasında etkili olabileceği söylenebilir.

Çalışmada hakemlerin hakemlik yapma süreleri dikkate alındığında, öz yeterlikleri arasında farklılık bulunmamıştır. Dereceli ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada futbol hakemlerinin hakemliğe başlama yaşlarına göre hakem öz-yeterlik düzeyleri karşılaştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bazı araştırmalarda, hakemlik deneyiminin hakemlik öz-yeterlik düzeyini pozitif yönde etkilediği belirtilse de (Diotaiuti ve ark., 2017; Nazrudin ve ark., 2014), hakemliğe başlama yaşı ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Buna ek olarak Demirbaş (1992) yapmış olduğu çalışmada, yaş ilerledikçe karar verme yeteneğinde artış olduğunu ve kararların daha bağlayıcı olduğunu belirttiği görülmüştür (Demirbaş, 1992).

Kitsantas ve Zimmerman (2002), 30 kadın voleybolcu ile çalışma yapmışlar ve grubu usta, usta olmayan ve yeni başlayan olarak 3 gruba ayırmışlar ve öz yeterlik inancını incelemişlerdir. Çalışma sonrası, usta olanların usta olmayanlardan ve yeni başlayanlardan daha yüksek yeterlik inancına sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Futbol hakemliğinde ise hakemlik yapma süresinin veya tecrübesinin öz yeterliği zamanla geliştirdiğini söyleyemeyiz. Literatürü incelediğimizde ise, Spink (1990) rekreasyonel amaçlı oluşturulan takımlarda sargınlıkla düşük veya yüksek yeterlik inancı arasında bir fark olmadığını, elit gruplarda ise yüksek yeterlik olgusunun yüksek sargınlıkla ilişkili olduğuna dair bazı destekler sunmuştur. Bandura (1977)'ya göre, öz yeterlik bireysel düzeyde yaşanan bir olgudur. Bireyin kendine olan yeterlik inancı tam iken takımı adına ya da içinde yer aldığı grubun yeterlik inancı adına aynı duyguyu paylaşmıyor olabilir (Kocaekşi ve Koruç, 2012).

Çalışma bulgularına göre eğitim seviyesi yüksek olan futbol hakemlerinin öz yeterlik düzeyi de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Farklı şehirlerde yapılan anketlerle hakemlerimizin gerek bireysel gerekse takım olarak grup sargınlıkları ve öz yeterlilikleri değerlendirilmiştir. Birçok soruda farklılıkların bulunduğu çalışmada, farklılıkların bölge, yaş ve tecrübeye göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sonuç olarak, sargınlık ve öz yeterlik düzeylerinin birçok meslekte olduğu gibi futbol hakemliğinde de önemli olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Canpolat, A.M. ve Çetinkalp, Z. K. (2011). İlköğretim II. Kademe Öğrenci-Sporcuların Başarı Algısı ve Öz-Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*; 13 (1), 14-19.
- Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4(2), 123-138.
- Carron, A.V., Bray, R.S. ve Eys. A.M. (2002). Team Cohesion and Team Success in Sport. *Journal of Sport Sciences*, 20, 119-126.
- Cengiz R., Aytan K.G. ve Abakay U. (2012). Taekwondo Sporcularının Algıladığı Liderlik Özellikleri İle Öz Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4).
- Demirbaş, H. (1992). *Suçlu ve Suçlu Olmayan Ergenlerin Karar Verme Davranışlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



- Dereceli, Ç., Ünlü, H., ve Erbaş, M.K. (2019) Futbol Hakemlerinin Öz-Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 9 (1), 69-82.
- Diotaiuti, P., Falese, L., Mancone, S. ve Purromuto, F. (2017). A structural Model of Self-efficacy in Handball Referees. *Frontiers in psychology*, 8, 8-11.
- Donelly, P., Carron. A.V. ve Chelladurai, P. (1978). *Group Cohesion and Sport*. Ottawa, On: Cahper Sociology of Sport Monograph Series.
- Durdubaş, D. (2013). *Bir Sezon Boyunca Takım Hedef Belirleme Yoluyla Uygulanan Takım Oluşturma Müdahalesinin Takım Sargınlığı ve Motivasyonel İklim Üzerine Etkisinin Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eli, Israel. (2007). *Özdüzenleme Eğitimi Fen Başarısı ve Özyeterlilik*, (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Feltz L.D. & Lirgg C.D. (2001). *Self-efficacy Beliefs of Athletes, Teams, and Coaches; Handbook of Sport in Psychology*. New York; John Wiley & Sons 2nd ed; 340-36.
- Festinger, L., Schachter, S. ve Back, K. (1950). *Social Pressures in Informal Groups: A Study of Human Factors İnhousing*. New York: Harper Row.
- Jerusalem, M. ve Schwarzer, R. (1981). *Self-Efficacy: Thought Control of Action*. Washington DC, Hemisphere, 195-213.
- Kitsantas, A. ve Zimmerman, B.J. (2002). Comparing Self Regulatory Processes Among Novice, Non-Expert and Expert Volleyball Players: A Microanalytic Study. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 91-105.
- Kocaekşi, S. (2005). *Başarılı ve Başarısız Hentbol Takımlarında Grup Sargınlığı ve Etki Eden Değişkenler İle Başarı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kocaekşi, S. ve Koruç, Z. (2012). Başarılı ve Başarısız Hentbol Takımlarının Grup Sargınlığı, Kaygı, Güdülenme ve Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 129-143.
- Nazarudin, M. N., Noordin, H., Suppiah, P. K., Abdullah, M. R., Fauzee, M. S. O. ve Abdullah, N. M. (2014). Psychological skills assessment and referee rugby sevens performance. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5, 165-184.
- Nwankwo B.C. ve Onyishi I.C. (2012). Role of Self-Efficacy, Gender and Category of Athletes in Coping With Sports Stres. *Ife PsychologIA*, 20(2).
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2006). Grup Sargınlığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9(18), 19-32.
- Rovio, E., Arvinen-Barrow, M., Weigand, D.A., Eskola, J. ve Lintunen, T. (2010). Team Building in Sport: A Narrative Review of The Program Effectiveness, Current Methods, and Theoretical Underpinnings. *Athletic Insight Journal*, 2(2), 1-19.
- Spink, K.S. (1990). Group Cohesion and Collective Efficacy of Voleybol Teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Toros, T. (2009). *Genç Erkek Basketbolcularda, Bir Sezon Boyunca Sporcuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Hedef Yönelimleri, Takım Sargınlığı, Algılanan Motivasyonel İklim ve Kolektif Yeterlik İlişkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Williams, J.M. ve Widmeyer, W.N. (1991). The Cohesion Performance Outcome Relationship in A Coacting Sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13, 364-371.