

Araştırma Makalesi

**MASA TENİSİ HAKEMLERİNİN HAKEMLİK MESLEĞİNİ SÜRDÜRME
VE ÖZ YETERLİKLERİNİN BELİRLENMESİ**

**DETERMINATION OF TABLE TENNIS REFEREES' SELF-
SUFFICIENCY AND CONTINUATION OF THE REFEREEING
PROFESSION**

Gönderilen Tarih: 06/08/2024
Kabul Edilen Tarih: 05/12/2024

Ali Rıza ATICI

Aksaray Üniversitesi, Aksaray, Türkiye
Orcid: 0000-0001-9983-4213

Masa Tenisi Hakemlerinin Hakemlik Mesleğini Sürdürme ve Öz Yeterliklerinin Belirlenmesi

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Türkiye Masa Tenisi Federasyonuna bağlı hakemlerin öz yeterliklerinin hakemlik mesleklerini sürdürmeye etkisinin olup olmadığı sorusuna cevap aramaktır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma grubunu Türkiye Masa Tenisi Federasyonuna bağlı 92' si kadın (%45.3) ve 111' i erkek (%54.7) olmak üzere toplam 203 masa tenisi hakemi oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği (HMSÖ) ve Hakem Öz Yeterlik Ölçeği (HÖYÖ) kullanılmıştır. Elde edilen bilgiler SPSS programında değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre masa tenisi hakemlerinin öz yeterlikleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0.05$). Hakemlik mesleğini sürdürme ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir ($p<0.05$). Yaş değişkeninde ise her iki ölçek için anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir ($p<0.05$). Hakemlik mesleğini sürdürme ile hakemlik dereceleri değişkeni arasında anlamlı farklara rastlanılmıştır ($p<0.05$). Hakem öz yeterlik ile hakemlik dereceleri arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p<0.05$). Çalışma sonuçlarına göre masa tenisi hakemlerinin öz yeterlikleri hakemlik mesleğini sürdürmede yordayıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu etki öz yeterlikleri iyi ya da kötü olan hakemlerin rekabet algılarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Masa tenisi, hakem, hakemlik mesleği, öz yeterlik

Determination of Table Tennis Referees' Self-Sufficiency and Continuation of The Refereeing Profession

ABSTRACT

The aim of this study is to answer the question of whether the self-efficacy of referees affiliated to the Table Tennis Federation of Turkey has an effect on the continuation of their refereeing profession. The research is a descriptive study in the relational screening model. The research group consists of a total of 203 table tennis referees, 92 female (45.3%) and 111 male (54.7%), affiliated to the Table Tennis Federation of Turkey. In this study, personal information form, Continuing Refereeing Profession Scale (CMSS) and Referee Self-Efficacy Scale (RSES) were used as data collection tools. The information obtained was evaluated in SPSS program. According to the results of the study, significant differences were found between table tennis referees' self-efficacy and gender variable ($p<0.05$). Significant differences were not detected in terms of gender variable with the continuation of refereeing profession ($p<0.05$). There were no significant differences in the age variable for both scales ($p<0.05$). Significant differences were found between maintaining the refereeing profession and the variable of refereeing degrees ($p<0.05$). No significant difference was found between referee self-efficacy and refereeing grades ($p<0.05$). According to the results of the study, it is seen that the self-efficacy of table tennis referees has a predictive effect on the continuation of the refereeing profession. This effect positively or negatively affects the competition perceptions of referees with good or bad self-efficacy.

Keywords: Table tennis, referee, refereeing profession, self-efficacy

GİRİŞ

Masa tenisi, hız ve beceri gerektiren dinamik bir spordur¹. Bu sporun düzgün yönetilmesi ve kurallarının etkin bir şekilde uygulanması, hakemlerin kritik rolleri sayesinde sağlanmaktadır². Hakemler, birbirine rakip iki takım arasında tarafsız kararlar vererek arabuluculuk yapan kişilerdir³. Müsabaka sırasında hakemlerin kurallara uygun hareket etmeleri gerektiğinden, üzerlerinde büyük bir sorumluluk oluşur. Bu sorumluluk, hakemler için oldukça önemlidir⁴. Hakemlerin, maç esnasında olumsuz koşullar ve baskı altında hızlı kararlar alarak oyunu yönetmeli, aynı anda birden fazla noktaya dikkat ederek oyunun akıcılığını sağlamalıdır. Bu süreçte doğru iletişim kurmak, fiziksel ve zihinsel olarak üst düzey performans sergilemek, anlaşmazlıkları çözmek ve problemlere müdahale etmek de hakemlerin sorumlulukları arasındadır^{5,6}.

Spor endüstrisinde hakemler önemli bir rol oynamaktadır. Hakemlerin mesleğe ilk katılımları, devam etmeleri ve hakemlik rolünden ayrılma nedenlerini anlamak önemlidir⁷. Bir kişinin hakem olma ve mesleği bırakma kararlarını hem saha içi hem de saha dışındaki çeşitli faktörler etkiler⁸. Hakemlerin gözünden bakıldığında, maç esnasında hata yapma ihtimali, güven kaybına, artan kaygı ve strese ve tükenmişliğe yol açabilir. Bu da hakemlerin daha sık meslekten ayrılmalarına sebep olabileceği düşünülmektedir^{9,10}. Ayrıca zihinsel yorgunluk, taraftar ve medya baskısı, finansal kaygılar ve güvenlik endişeleri gibi nedenlerde hakemlerin mesleklerini sürdürmede etkin rol almaktadır.

Yakın zamanda 15'ten fazla farklı spor dalından 17.000'den fazla hakemle yapılan bir anket, hakemlerin bu mesleğe başlamasına ve devam etmesine neden olan beş ana unsur olduğunu ortaya koymuştur: oyuna duyulan sevgi, egzersiz yapma isteği, zorluklarla başa çıkma arzusu, rekabetçi bir spora katılma isteği ve hobi olarak görülmesi Naso, (2017)¹¹. Warner ve ark. (2013)¹² basketbol hakemlerinin hakemliğe başlamasına neden olan en belirgin faktörlerin oyunun bir parçası olmak, rekabet ve mücadele olduğunu bildirmiştir. Forbes ve Livingston, (2013)¹³ hokey hakemlerini motive eden başlıca unsurların oyun sevgisi ve egzersiz fırsatı olduğunu tespit etmiştir.

Öz yeterlilik, performansa bağlı stres ve kaygıyı azaltan bir psikolojik mekanizmadır. Bu, bireyin belirli bir alanda istenen sonuçları elde etmek için gerekli davranışları başarıyla gerçekleştirebileceğine ve farklı performans düzeylerini sergileyebileceğine olan inancını ifade eder^{14,15,16}. Hakem öz yeterliliği ise, hakemlerin yönettikleri maçlarda başarılı bir performans gösterme yeteneklerine olan inanç derecesi olarak tanımlanır^{15,16}. Myers ve ark. (2012)¹⁷, hakemlerin öz yeterliklerini dört boyutta sınıflandırmıştır: (a) oyun bilgisi, hakemlerin kuralları bilme konusundaki güvenini ifade eder; (b) karar verme, hakemlerin oyun sırasında doğru kararlar alma konusundaki güvenini ve yeteneğini ifade eder; (c) baskıya dayanıklılık, hakemlerin maçın baskısından etkilenmeden performans sergileme konusundaki güvenini ifade eder ve (d) iletişim, hakemlerin etkili iletişim kurma yeteneğini ifade eder.

Hakemlerin kendilerini geliştirmeleri, deneyim kazanmaları ve insan yönetimi konusunda bilgi sahibi olmaları, müsabakaların seyrini önemli ölçüde değiştirebilir. Hakemlerin özgüven sahibi olmaları ve kendilerini yeterli hissetmeleri büyük önem taşır. Kendine güvenen ve yeterlilik hisseden bir hakemin davranışları, memnuniyeti, stresi, performansı, sporcu kural ihlalleri ve antrenör davranışları üzerinde etkili olacaktır¹⁸.

Guillén ve Feltz, (2011)¹⁹, öz yeterlik düzeyi yüksek hakemlerin, verdikleri kararlarda daha isabetli oldukları ve performanslarının daha etkili olduğu belirtmişlerdir. Farshad ve ark. (2013)²⁰ öz yeterlilik düzeyi yüksek hakemlerin mesleklerine daha bağlı oldukları ve bu bağlılığın hakemlik performansını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Hepler ve Feltz, (2012)²¹ tarafından yapılan bir çalışmada, öz yeterlik düzeyinin hakemlerin karar verme süreçlerinde etkili olduğu ve bu durumun hakem performansını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Karaçam ve Pulur, (2017)¹⁵ hakemlik tecrübeleri ile öz yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Cuskelly ve Hoye, (2013)²² kariyerlerinin başında olan hakemlerin, hakemlik mesleklerinin devamının stres ve örgütsel destekle yakın bir ilişkisi olduğunu bildirmişlerdir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye Masa Tenisi Federasyonuna bağlı hakemlerin öz yeterliklerinin hakemlik mesleklerini sürdürmeye etkisinin olup olmadığı sorusuna cevap aramaktır.

MATERYAL VE METOT

Katılımcılar

Araştırma grubunu, Türkiye Masa Tenisi Federasyonuna bağlı 92' si kadın (%45.3) ve 111' i erkek (%54.7) olmak üzere toplam 203 Masa tenisi hakemi oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	92	45.3
	Erkek	111	54.7
Yaş	18-25	32	15.8
	26-32	28	13.8
	33-39	55	27.1
	40 ve üzeri	88	43.3
Hakemlik Derecesi	Aday	21	10.3
	İl	124	61.1
	Ulusal	48	23.6
	Uluslararası	10	4.9
	Toplam	203	100.00

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, masa tenisi hakemlerinin öz yeterlik düzeyleri ile hakemlik mesleğini sürdürme eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan ilişkiyel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. İlişkiyel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin aynı anda nasıl değiştiğini ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir²³.

Verilerin Toplanması

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların, cinsiyet, yaş, hakemlik derecesi durumlarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler edinmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ölçeği (HMSÖ)

Ridinger ve ark. (2017)²⁴ tarafından geliştirilmiş olan "Referee Retention Scale (RRS) ölçeği, Karaçam ve ark. (2021)¹⁰ tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme eğilimlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan ölçek, beşli likert tipi derecelendirme formatında 27 madde içermektedir. Ölçekte yedi alt faktör bulunmaktadır: Yönetici algısı (4 madde: 24, 25, 26, 27), hakemlik yapma dürtüsü (3 madde: 1, 2, 3), mentör (4 madde: 11, 12, 13, 14), ödül (4 madde: 7, 8, 9, 10), camia algısı ve eğitim (6 madde: 18, 19, 20, 21, 22, 23), stres olgusu (3 madde: 15, 16, 17) ve hakemlikte rekabet algısı (3 madde: 4, 5, 6). Ölçek maddelerinden 8, 15, 17, 24, 26 ve 27 ters puanlanmaktadır. Her bir faktörden alınan yüksek puanlar, o faktördeki algının yüksek olduğunu gösterir. Karaçam ve ark. (2021)¹⁰ tarafından yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda KMO değeri .81 bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi sonuçları anlamlı çıkmıştır [$\chi^2 = 2938.526$, $sd = 378$, $p = 0.000$]. 27 maddenin Cronbach alfa değeri .83 olarak hesaplanmış olup, yedi faktör için güvenilirlik (iç tutarlılık) değerleri .70 ile .88 arasında değişmektedir.

Hakem Öz Yeterlik Ölçeği (HÖYÖ)

Hakem Öz Yeterlik Ölçeği (HÖYÖ) ilk olarak 2012 yılında Myers ve ark. (2012)¹⁷ tarafından geliştirilmiştir. Karaçam ve Pulur, (2017)¹⁵ tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonda fiziksel yeterlik faktörü eklenmiştir. Bu ölçek, beşli Likert tipi derecelendirme formatında oluşturulmuş 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dört alt faktörden meydana gelmektedir: fiziksel yeterlik (5 madde), oyun bilgisi (3 madde), karar verme (3 madde), baskı (3 madde) ve iletişim (4 madde). Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Her bir faktörden alınan yüksek puanlar, o faktördeki öz yeterliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam varyansın %72.27'sini açıkladığı görülmüştür. Öz değerleri 1'den büyük olan beş bileşenli bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçek bileşenleri için alfa iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: fiziksel yeterlik faktöründe .88, oyun bilgisi faktöründe .71, karar verme faktöründe .85, baskı faktöründe .88, iletişim faktöründe .81 ve ölçeğin tamamı için .90. KMO değeri ise .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin istatistiksel analizi için SPSS 26 programı kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış, verilerin normal dağıldığı belirlenmiş ve bu nedenle parametrik testler kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem T testi, iki veya daha fazla grubun analizinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Farklılıkları belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış, masa tenisi hakemlerinin hakemlik mesleğini sürdürme eğilimleri ile öz yeterliklerini yordayan değişkenleri belirlemek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Masa Tenisi Hakemlerinin Hakemlik Mesleğini Sürdürme ve Hakem Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Hakem Öz Yeterlilik	Fiziksel Yeterlilik	Kadın	92	4.30	.64	-1.657	.099
		Erkek	111	4.46	.75		
	Oyun Bilgisi	Kadın	92	4.23	.58	-2.184	.030*
		Erkek	111	4.45	.79		
	Karar Verme	Kadın	92	4.09	.78	-3.247	.001*
		Erkek	111	4.45	.79		
	Baskı	Kadın	92	4.26	.62	-2.033	.043*
		Erkek	111	4.46	.75		
	İletişim	Kadın	92	4.53	.58	.334	.739
		Erkek	111	4.50	.77		
	Toplam	Kadın	92	4.30	.53	-1.852	.065
		Erkek	111	4.46	.72		
Hakemlik Mesleğini Sürdürme	Toplam	Kadın	92	3.14	.44	.103	.918
		Erkek	111	3.13	.42		

*p<0.05

Masa tenisi hakemlerinin cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek masa tenisi hakemlerinin oyun bilgisi, karar verme ve baskı alt boyutlarında kadın hakemlere göre orta düzeyde anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Hakemlik mesleğini sürdürme ölçeğinin toplam puan ortalamalarında ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3. Masa Tenisi Hakemlerinin Hakemlik Mesleğini Sürdürme ve Hakem Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		Yaş	n	\bar{x}	ss	f	p
Hakem Öz Yeterlilik	Toplam	a) 18-25	32	3.09	.45	.163	.867
		b) 26-32	28	3.27	.40		
		c) 33-39	55	3.13	.45		
		d) 40 ve üzeri	88	3.12	.41		
Hakemlik Mesleğini Sürdürme	Toplam	a) 18-25	32	4.41	.47	1.088	.163
		b) 26-32	28	4.31	.54		
		c) 33-32	55	4.38	.66		
		d) 40 ve üzeri	88	4.41	.73		

*p<0.05

Masa tenisi hakemlerinin yaşları, hakem öz yeterlik ölçeği ve hakemlik mesleğini sürdürme ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4. Masa Tenisi Hakemlerinin Hakemlik Mesleğini Sürdürme ve Hakem Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Hakemlik Derecesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Hakemlik Derecesi	n	\bar{x}	ss	f	p	Anlamli fark
Yönetici Algısı	a) Aday	32	3.09	.45	.537	.657	-
	b) İl	28	3.27	.40			
	c) Ulusal	55	3.13	.45			
	d) Uluslararası	88	3.12	.41			
Hakemlik Yapma Dürtüsü	a) Aday	32	4.41	.47	.543	.654	-
	b) İl	28	4.31	.54			
	c) Ulusal	55	4.38	.66			
	d) Uluslararası	88	4.41	.73			
Mentör	a) Aday	32	3.42	1.25	.340	.797	-
	b) İl	28	3.32	1.18			
	c) Ulusal	55	3.19	1.18			
	d) Uluslararası	88	3.07	1.03			
Hakemlik Mesleğini Sürdürme Ödül	a) Aday	32	2.17	.73	.347	.017*	d<a d<b
	b) İl	28	2.06	.74			
	c) Ulusal	55	1.85	.80			
	d) Uluslararası	88	1.40	.42			
Camia Algısı ve Eğitim	a) Aday	32	3.76	.78	.570	.636	-
	b) İl	28	3.64	.77			
	c) Ulusal	55	3.53	.82			
	d) Uluslararası	88	3.45	1.15			
Stres	a) Aday	32	3.36	.25	2.83	.039*	b<d
	b) İl	28	3.42	.51			
	c) Ulusal	55	3.27	.63			
	d) Uluslararası	88	3.96	.69			
Hakemlikte Rekabet Algısı	a) Aday	32	4.41	.83	.652	.582	-
	b) İl	28	3.96	.87			
	c) Ulusal	55	3.91	1.00			
	d) Uluslararası	88	4.30	.96			
Toplam	a) Aday	32	3.26	.50	1.53	.208	-
	b) İl	28	3.15	.38			
	c) Ulusal	55	3.09	.47			
	d) Uluslararası	88	2.94	.54			
Hakem Öz Yeterlilik	a) Aday	32	4.35	.51	1.53	.824	-
	b) İl	28	4.37	.56			
	c) Ulusal	55	4.41	.89			
	d) Uluslararası	88	4.56	.46			

*p<0.05

Hakemlik derecesi, masa tenisi hakemlerinin hakemlik mesleğini sürdürme ölçeğinin ödül ve stres alt boyutlarında anlamlı farklılıklar yaratmaktadır ($p \leq 0.05$). Uluslararası masa tenisi hakemlerinin ($\bar{x}=1.40$) ödül alt boyut puan ortalamaları Aday ($\bar{x}=2.17$) ve İl ($\bar{x}=2.06$) hakemlerinden daha düşüktür. İl masa tenisi hakemlerinin ($\bar{x}=3.42$) stres alt boyut puan ortalamaları Uluslararası ($\bar{x}=3.96$) hakemlerinden daha düşüktür. Masa tenisi hakemlerinin hakemlik öz yeterlilik toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p \leq 0.05$). Diğer hakemlik mesleğini sürdürme alt boyutlarda ve toplam puanda anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$). Hakemlik öz yeterlilik ölçeğinin tüm alt boyutları ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p > 0.05$).

Tablo 5. Masa Tenisi Hakemlerinin HMSÖ Toplam Puan ve Alt Faktörleri İle HÖYÖ Toplam Puan Ve Alt Faktörleri Arasındaki Korelasyon

Değişkenler (n=203)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 HMSÖ Toplam	1													
2 Yönetici Algısı	.224**	1												
3 Hakemlik Yapma Dürtüsü	.658**	.231**	1											
4 Mentör	.773**	.243**	.369**	1										
5 Ödül	.437**	0.06	0.016	.250**	1									
6 Camia Algısı ve Eğitim	.747**	.506**	.442**	.514**	0.117	1								
7 Stres	0.062	.259**	-0.022	-0.112	-0.025	0.039	1							
8 Hakemlikte Rekabet Algısı	.624**	.231**	.597**	.283**	0.05	.389**	0.083	1						
9 HÖYÖ Toplam	0.083	.561**	.205**	0.085	-0.131	.182**	0.126	.265**	1					
10 Fiziksel Yeterlik	0.092	.652**	.191**	0.114	-0.111	.232**	0.136	.231**	.905**	1				
11 Oyun Bilgisi	0.067	.474**	.254**	0.079	.186**	.157*	0.025	.242**	.896**	.797**	1			
12 Karar Verme	0.09	.382**	.203**	0.074	-0.066	0.114	0.063	.237**	.885**	.701**	.754**	1		
13 Baskı	0.063	.466**	.160*	0.047	-0.099	.153*	0.13	.218**	.929**	.746**	.759**	.918**	1	
14 İletişim	0.055	.479**	0.124	0.051	-0.134	0.133	.184**	.262**	.888**	.741**	.753**	.682**	.815**	1

*p<0.05

Hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Kolerasyon Analizi kullanılmıştır. HMSÖ toplam puanı ile HÖYÖ toplam puanları arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır. Fakat her iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı farklılar tespit edilmiştir. HÖYÖ toplam puan ile HMSÖ alt boyutları olan yönetici algısı ($r=.561$) orta düzeyde pozitif, hakemlik yapma dürtüsü ($r=.205$), camia algısı ve eğitim ($r=.182$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.265$) boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır. Fiziksel yeterlik alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.652$) orta düzeyde pozitif, hakemlik yapma dürtüsü ($r=.191$), camia algısı ve eğitimi ($r=.232$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.231$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Oyun bilgisi alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.474$) orta düzeyde pozitif, hakemlik yapma dürtüsü ($r=.254$), ödül ($r=.186$), camia algısı ve eğitim ($r=.157$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.242$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Karar verme alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.382$) orta düzeyde pozitif, hakemlik yapma dürtüsü ($r=.203$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.237$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. Baskı alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.466$) orta düzeyde pozitif, hakemlik yapma dürtüsü ($r=.160$), camia algısı ($r=.153$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.218$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır. İletişim alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.479$) orta düzeyde pozitif, stres ($r=.184$) ve hakemlikte rekabet algısı ($r=.262$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki vardır.

Tablo 6. Hakem Öz Yeterlik ile Hakemlik Mesleğini Sürdürme Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Std. Error	Beta (β)	t	p	VIF
(Constant)	5.955	.436		13.667	.000	
Yönetici Algısı	-.652	.072	-.624	-9.031	.000	1.490
Hakemlik Yapma Dürtüsü	.034	.054	.048	.635	.526	1.753
Mentör	-.009	.038	-.016	-.229	.819	1.525
Ödül	-.065	.051	-.076	-1.281	.202	1.098
Camia Algısı ve Eğitim	-.168	.063	-.209	-2.673	.008	1.904
Stres	-.055	.072	-.046	-.763	.447	1.127
Hakemlikte Rekabet Algısı	.134	.052	.186	2.572	.011	1.626
R=.612	R ² =.374	Adj. R ² = .352				
F(7-4.565)=16.669	p=.000	D-W= 2.018				

Bağımlı değişken: Hakem Öz Yeterlik

Mertler ve ark. (2021)²⁵ tarafından belirtildiği üzere, VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin 10'un altında olması, araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Ayrıca, Durbin-Watson değeri modelde otokorelasyon olup olmadığını belirler. Kalaycı, (2018)²⁶ göre, 1.5-2.5 aralığında bir Durbin-Watson değeri otokorelasyon olmadığını kanıtlar. Kurulan çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16.669$). Modelin R^2 değeri .374; düzeltilmiş R^2 değeri .0352 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu hakemlik mesleğini sürdürme bağımsız değişkenlerinin (yönetici algısı-camia algısı ve eğitim-hakemlikte rekabet algısı) bağımlı değişken boyutundaki değişimlerin yaklaşık %35'ünü açıkladığını göstermektedir. Beta göstergelerini değerlendirecek olursak bu modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkileme gücüne bakıldığında anlamlı etki hakemlik mesleğini sürdürme ölçeğinin alt boyutlarından hakemlikte rekabet algısı ($\beta=.186$) boyutundadır. Hakemlerin öz yeterliklerinin, hakemlik mesleğini sürdürme üzerindeki etkisini açıklamada hakemlikte rekabet algısının anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Türkiye Masa Tenisi Federasyonunda hakemlik yapan masa tenisi hakemlerinin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmada hakemlerin öz yeterliklerinin hakemlik mesleklerini sürdürmeye etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Masa tenisi hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürme ile hakemlik öz yeterlikleri çeşitli değişkenlere göre incelendiği bu çalışmada; masa tenisi hakemlerinin hakemlik öz yeterlik düzeyleri, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Erkek masa tenisi hakemlerin oyun bilgisi, karar verme ve baskı puanlarının kadın masa tenisi hakemlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Koçak, (2019)²⁷ yaptığı çalışmada, erkek voleybol hakemlerinin karar verme öz yeterlik puanlarının kadın hakemlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sivri, (2023)²⁸, tenis hakemlerine yaptığı çalışmada, erkek hakemlerin baskı öz yeterlik puanlarının kadın hakemlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dereceli ve ark. (2019)²⁹, erkek futbol hakemlerinin oyun bilgisi, karar verme ve baskı öz yeterlik puanlarının kadın hakemlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmalar çalışma sonuçlarına paralel yönde olduğu görülmektedir. Literatürde çalışma sonuçlarını desteklemeyen araştırmalarda bulunmaktadır. Karaçam ve Pulus, (2017)¹⁵ kadın hakemlerin baskı öz yeterlik puanlarının erkek hakemlerden daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu bulmuşlardır. Aygun ve Murathan, (2023)³⁰ ve Diotaiuti ve ark. (2020)³¹ hakemlerin cinsiyete göre öz yeterlik puanlarında anlamlı farklılığa rastlamamışlardır.

Yapılan çalışmada masa tenisi hakemlerinin cinsiyet değişkenine göre hakemlik mesleğini sürdürme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre yapılan ayrıntılı alan yazın taramasına rağmen masa tenisi hakemlerinin hakemlik mesleğini sürdürme ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanamamıştır.

Masa tenisi hakemlerinin yaş değişkenine göre öz yeterlik toplam puan ve tüm alt boyutlarda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Sevinç ve ark. (2021)³ voleybol hakemlerinin öz yeterliğini incelediği çalışmada hakemlerin yaşa göre öz yeterlik puanlarında anlamlı farka rastlamadığı görülmektedir. Sivri, (2023)²⁸, Karaçam ve Pulus, (2017)¹⁵, Ekmekçi ve ark. (2021)³² yapılan bu çalışmalar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu sonuçlara göre, hakemlerin yaşları öz yeterliklerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Koçak, (2019)²⁷, Adıgüzel, (2018)⁶ ve Myers ve ark. (2012)¹⁸ yaptıkları çalışmalarda, hakemlerin yaşları ile öz yeterlikleri arasında anlamlı farklılıklara rastlamışlardır.

Yapılan araştırma sonucunda masa tenisi hakemlerinin yaş değişkenine göre hakemlik mesleğini sürdürme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, hakemlik mesleğini sürdürmede yaşın bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Masa tenisi hakemlerinin hakemlik derecesi değişkenine göre hakemlik öz yeterlik puanları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Sivri, (2023)²⁸, Dereceli ve ark. (2019)²⁹ çalışmaları araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterse de literatürde aksine çalışmalar ağırlıktadır. Alan yazında Çağın, (2024)³³, Koçak, (2019)²⁷, Ekmekçi ve ark. (2021)³², Sarıdere, (2018)¹⁸ yapılan çalışmalarda genel olarak klasmanlar yükseldikçe hakemlerin öz yeterliklerinin arttığı görülmüştür.

Masa tenisi hakemlerinin hakemlik mesleğini sürdürme ödül ve stres alt boyutları ile hakemlik derecesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ödül alt boyutundaki anlamlı farklılık, aday hakem ve il hakemi ödül puanlarının uluslararası hakemlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre hakemliğe yeni başlayan ya da meslekte yeni olan hakemlerin, meslekte tecrübeli olan hakemlere göre ödül değişkeni açısından hakemliği sürdürmede bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stres alt boyutundaki anlamlı farklılık ise, uluslararası hakem puanlarının il hakemi puanlarından yüksek olduğu görülmüştür. Buda hakemlik klasmanları artıkça stresin hakemliği sürdürmede bir etken olduğu görülmektedir.

Masa tenisi hakemlerinin HÖYÖ toplam puanı ile HMSÖ toplam puanları arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır. Fakat her iki ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. HÖYÖ toplam puanı ile HMSÖ alt boyutları arasında anlamlı yönde pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ilişki ise, fiziksel yeterlik alt boyutu ile yönetici algısı ($r=.652$) alt boyutu arasındadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda hakemlerin öz yeterliklerinin, hakemlik mesleğini sürdürme üzerindeki etkisini açıklamada hakemlikte rekabet algısının anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıntılı alan yazın taraması yapılmasına rağmen hakemlerin hakemlik mesleğini sürdürmeleri ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu yönüyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, erkek masa tenisi hakemlerin kadın hakemlere göre öz yeterlikleri daha iyi durumda olduğu görülmüştür. Baskı, oyun bilgisi ve karar verme puanları erkek hakemlere göre düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, sosyal destek eksikliği, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi olabileceği düşünülmektedir. Hakemlik mesleğini sürdürmede cinsiyetin bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni, eşitlik ve fırsat eşitliği ilkelerine dayandığını göstermektedir. Masa tenisi hakemlerinin yaşları öz yeterlikleri ile hakemlik mesleğini sürdürmede bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Hakemlerin öz yeterlik düzeylerinin yaşlarından ziyade deneyimleri, eğitimleri ve kişilik özellikleriyle daha yakından ilişkili olduğundan kaynaklı olabilir. Hakemlik mesleğini sürdürmede yaşın etkisinin olmaması, yetenek, deneyim ve fiziksel uygunluğun yaştan bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğinden dolayı olabilir. Masa tenisi hakemlerinin hakemlik derecesi ile öz yeterlikleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bunun nedeni, öz yeterliğin sadece hakemlik derecesine bağlı olmadığını, deneyim, kişilik özellikleri, eğitim ve motivasyon gibi faktörlerin de önemli olduğunu göstermesinden kaynaklı olabilir. Masa tenisi hakemlerin hakemlik derecesi ile hakemlik mesleğini sürdürme arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Aday hakemlerin ödül alt boyutu puanların uluslararası hakemlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni, ödül faktörünün genç hakemleri daha fazla motive edebileceğinden kaynaklı olabilir. Stres alt boyutunda ise, klasmanı yüksek olan hakemlerin stres puanları düşük olan hakemlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, yüksek klasmandaki hakemlerin, daha deneyimli olmalarına rağmen, daha yüksek beklentilerle karşılaşmaları ve hatalarının daha büyük sonuçlara yol açabileceği korkusuyla daha fazla stres yaşamaları da olabilir. Masa tenisi hakemlerinin öz yeterlikleri hakemlik mesleğini sürdürmede yordayıcı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu etki öz yeterlikleri iyi ya da kötü olan hakemlerin rekabet algılarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

KAYNAKLAR

1. Zhang S., Chen G., Wu Q., Li X. (2023). The interplay between table tennis skill development and sports performance: A Comprehensive review. *Pacific International Journal*. 6(3), 150-156.
2. ITTF. (2022). Role of referees in table tennis. <http://www.ittf.com/wp-content/uploads/2023/07/HMO-17th-edition-July-2023.pdf>. [Erişim tarihi:14.06.2024]
3. Sevinç K., Gerek Z., Arslan E. (2021). Voleybol hakemlerinin empatik eğilimleri ve hakem öz yeterliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*. 3(1), 26-36.
4. Almak MN., Çebi M. (2020). Ulusal voleybol hakemlerinin empati eğilimlerinin belirlenmesi. *Journal of International Social Research*. 69(1), 1445-1452.
5. Karaçam A., Pulur A. (2016). Identification the relation between active basketball classification referees' empathetic tendencies and their problem-solving abilities. *Universal Journal of Educational Research*. 4(8), 1912-1917.
6. Adıgüzel NS. (2018). Basketbol hakemlerinin fiziksel öz saygıları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*. 2(2), 129-137.
7. Ridinger LL., Kim KR., Warner S., Tingle JK. (2017). Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*. 31(5), 514-527.
8. Eilerson N. (2016). Verbal abuse from parents, coaches is causing a referee shortage in youth sports. *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/sports/highschools/verbal-abusefrom-parents-coaches-is-causing-a-referee-shortage-inyouth-and-high-school-sports/2017/06/16/cf02a016499a-11e7-a186-60c031eab644_story.html?utm_term=.61945c9883d1. [Erişim tarihi:14.06.2024]
9. Ekmekçi R. (2008). Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin tespiti ve önleyici yönetsel uygulamaların geliştirilmesi. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
10. Karaçam A., Sabuncu A., Akça E., Akduman O., Güçlü H. (2021). Hakemlik mesleğini sürdürme ölçeği 'nin (Hmsö) Türkçeye uyarlama çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 16(1), 9-21.
11. NASO National Officiating Survey. (2017). NASO national officiating survey. <https://www.naso.org/survey/> [Erişim tarihi:14.06.2024]
12. Warner S., Tingle JK., Kellett P. (2013). Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management*. 27(4), 316-328.
13. Forbes SL., Livingston LA. (2013). Changing the call: Rethinking attrition and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*. 16(3), 295-309.
14. Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. 1. Ed, New York, NY: H Freeman/Times Books/Henry Hold& Co.
15. Karaçam A., Pulur A. (2017). Hakem öz yeterlik ölçeğinin (HÖYÖ) Türkçe 'ye uyarlama çalışması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 11(1), 118-128.
16. Kural S., Aydın F. (2021). Examining self-efficacy levels of football referees. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*. 13(7), 12.
17. Myers ND., Feltz DL., Guillén F., Dithurbide L. (2012). Development of, and initial validity evidence for, the Referee Self-Efficacy Scale: A multistudy report. *Journal of sport and Exercise Psychology*. 34(6), 737-765.

18. Sarıdede Ç. (2018). Voleybol hakemlerinin öz yeterlik düzeyleri ve karar verme becerilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
19. Guillén F., Feltz DL. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*. 2, 25.
20. Farshad T., Esmaili MR., Bavandpour R. (2013). The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees. *European Journal of Experimental Biology*. 3(2), 219-225.
21. Hepler TJ., Feltz DL. (2012). Take the first heuristic, self-efficacy, and decision-making in sport. *Journal of Experimental Psychology*. 18(2), 154.
22. Cuskelly G., Hoyer R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*. 16(4), 451-464.
23. Karasar N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. 27. Baskı. Nobel Yayınları. Ankara, 63-67.
24. Ridinger LL., Kim KR., Warner S., Tingle JK. (2017). Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*. 31(5), 514-527.
25. Mertler CA., Vannatta RA., LaVenía KN. (2021). Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation. 7. Baskı. Routledge. New York, 78-79.
26. Kalaycı Ş. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. 9. Baskı. Dinamik Akademi Yayın Dağıtım. Ankara, 92-98.
27. Koçak ÇV. (2019). Voleybol hakemlerinin hakem öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(2), 33-40.
28. Sivri S. (2023). Examining the Self-Efficacy Levels of Tennis Officials. *Turkish Journal of Sport and Exercise*. 25(3), 369-378.
29. Dereceli Ç., Toros T., Yıldız R. (2019). Futbol hakemlerinin durumluk kaygı ve genel öz yeterlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(2), 64-74.
30. Aygun M., Murathan T. (2023). Analysis of the self-efficacy of ice hockey referees. *Sport Tk-Revista Euro Americana de Ciencias del Deporte*. 16(1), 14-14.
31. Diotaiuti P., Falese L., Mancone S., Purromuto F. (2017). A structural model of self-efficacy in handball referees. *Frontiers in Psychology*. 8(811), 1-10.
32. Ekmekçi N., Zekiöğlü A., Dal N. (2021). Voleybol hakemlerinin ego ve görev yönelimleri bakımından öz yeterliklerinin incelenmesi. *Humanistic Perspective*. 3(1), 244-269.
33. Çağın M., Polat SÇ., Bostan D., Cicioğlu Hİ. (2024). Investigation of the relationship between the self-efficacy and cognitive flexibility of karate referees. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 9(1), 80-88.