



Voleybol hakemlerinin empati düzeylerinin işe adanmışlığa etkisi

Hale KULA¹ , Nuri Berk GÜNGÖR¹ , Fikret SOYER² 

¹Balıkesir Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Balıkesir, Türkiye

²Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Bişkek, Kırgızistan

Araştırma Makalesi/Research Article

DOI: 10.5281/zenodo.13907475

Gönderi Tarihi/ Received:

Kabul Tarihi/ Accepted:

Online Yayın Tarihi/ Published:

03.10.2023

01.08.2024

30.09.2024

Öz

Bu araştırmanın amacı, voleybol hakemlerinin empati düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın yöntemi, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeline dayanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu, İç Anadolu bölgesinde aktif şekilde görev yapan 156 kadın, 65 erkek voleybol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmada voleybol hakemlerinin empati düzeyleri ile işe adanmışlık düzeylerini belirlemek için "Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği" ile "İşe Angaje (Adapte) Olma Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda çalışmada empati düzeyi ile cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı bir fark tespit edilmemişken ($p>0,05$), kadın voleybol hakemleri lehine işe adanmışlık düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Araştırmada uygulanan Pearson Korelasyon analizi neticesinde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). İşe adanmışlığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında, empati düzeyinin işe adanma ile olan ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin belirlendiği görülmüştür ($\beta_1=0,35$; $p<0,05$). Sonuç olarak, araştırmada değişkenler arasındaki pozitif yöndeki anlamlı ilişkinin yanı sıra cinsiyet değişkenine göre işe adanmışlık düzeyi daha yüksek olarak tespit edilen kadın voleybol hakemlerinin, işe adanmışlık düzeylerinin empati düzeylerinin artmasında da belirleyici olarak rol aldığı söylenebilir. Böylece maç yönetimlerinde kadın voleybol hakemlerinin erkeklere oranla daha yeterli ve etkin performans gösterebilecekleri düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Voleybol, hakem, empati, iş, adanmışlık

The effect of volleyball referees' empathy levels on work engagement

Abstract

The purpose of this research is to examine whether there is a significant relationship between volleyball referees' empathy levels and job dedication. The method of the research was determined based on the relational screening model, one of the quantitative research methods. The sample group of the research consists of 156 female and 65 male volleyball referees actively working in the Central Anatolia region. In the study, the "Empathy Level Determination Scale" and the "Work Engagement Scale" were used to determine the empathy levels and job dedication levels of volleyball referees. As a result of the findings, while no significant difference was detected in the study regarding the empathy level and gender variable ($p>0.05$), it was determined that the level of work dedication differed significantly in favor of female volleyball referees ($p<0.05$). As a result of the Pearson Correlation analysis applied in the study, a positive and moderate relationship was detected ($p < 0.01$). Considering the regression analysis results regarding the prediction of work engagement, it was seen that a statistically significant effect was determined in the relationship between empathy level and work engagement ($\beta_1=0.35$; $p<0.05$). After all, in addition to the positive significant relationship between the variables in the study, it can be said that female volleyball referees, whose job dedication level was found to be higher compared to the gender variable, also played a decisive role in increasing their empathy levels. Thus, it is thought that female volleyball referees can perform more adequately and effectively than men in match management.

Keywords: Volleyball, referee, empathy, work, engagement

Sorumlu Yazar/Corresponded author: Hale KULA, **E-posta/e-mail:** hale.kula@balikesir.edu.tr

Bu araştırma 8-10 Eylül 2023 tarihleri arasında ERPA Uluslararası Sağlık ve Spor Bilimleri Eğitim Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Sporla rekabet günümüz dünyasında yaşayan toplumlar için önemli bir durum haline gelmiştir. İnsanlar, günlük hayatın getirdiği her türlü olumsuz duygudan kaçmak için başkaları aracılığıyla da olsa gerçek duyguları deneyimleme ihtiyacı hissederler. Kendilerini keşfetmek hatta kendi kendileriyle yüzleşerek aydınlanmak amacıyla içerisinde rekabet ve mücadele unsurlarını barındıran spor branşlarını seçerler. Bu spor branşları takım ya da bireysel sporlardan oluşabilir. Kişiler seçtikleri spor branşında müsabık sporcu da olabilirler. Voleybol bu spor branşlarından yalnızca biridir. Voleybol branşı kendi içinde karşılıklı rekabet, mücadele ve oyuna özgü teknik varyasyonları barındıran takım sporları arasında yer alır. Voleybol, file ile bölünmüş bir oyun sahasında iki takım tarafından oynanan çok yönlü bir spordur. Belirli durumlar için farklı versiyonları mevcuttur (Guillén & Feltz, 2011; FIVB, 2021).

Voleybol hakemleri, voleybol branşını yöneten ilgili federasyonlarca görevlendirilen (Uluslararası Voleybol Federasyonu/FIVB ona bağlı olarak çalışmalarını yürüten Türkiye Voleybol Federasyonu/TVF) oyun kurallarına uygun olarak oyunun başlangıcından sonuna kadar takımların oyunu kapsayan tüm varyasyonlarda tarafsızlık ve eşitlik ilkelerini benimseyerek, voleybol karşılaşmalarının sevk idaresinden sorumlu olarak voleybol maçlarını yöneten kişilerdir (FIVB, 2021; Akduman, 2022).

Voleybolda karşılıklı mücadele edecek iki takım arasında oynanacak karşılaşmanın sevk ve idaresinden sorumlu hakemler (baş, yardımcı, yazı, çizgi, skor, challenge) vardır. Hakemlerin yönettikleri maçlarda uyması gereken kural ve ilkeler, yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklar ilgili federasyonlarca belirlenmiştir. Hakemler, spor organizasyonun gerçekleşmesinde önemli bir role sahiptirler. Onların yokluğunda oynanabilecek rekabetçi bir spor yoktur. Rekabetçi sporların temel direklerinden biri olarak kabul edilirler. Hakemlerin başlıca görevlerinden biri oyuncular tarafından oyunun tüm kurallarına uyulmasını sağlamaktır. Oyunu hem saha içinden hem de saha dışından disiplinli bir biçimde yönetip kuralları uygulayabilir. Hakemler herhangi bir spor olayını yönetirken oyun kurallarına ilişkin maddelerini uygulama ve karar verme yetkisine sahip tek kişi oldukları için hakemlik görevlerini verimli bir şekilde gerçekleştirmek adına dikkatli olmaları ve karar vermeye odaklanmaları gerekir. Hakemler, sporcular ve oyuna etki eden tüm unsurlar arasında hem oyun içinde hem de oyun dışında ani ve farklı şartlarda gelişen durumlarını mesleğin gereklerine uygun bir şekilde sevk ve idare eden, psiko-sosyal açıdan güçlü, tarafsızlık ilkesi içinde karar veren bir model olmalıdır. En iyi ve ideal hakemlerden oyunda aniden gelişen başa çıkması gereken farklı durumların üstesinden gelebilmeleri için birçok fiziksel, bilişsel psikolojik ve

sosyal beceriye sahip olması beklenmektedir (Guillén & Feltz, 2011; Karacam & Adiguzel, 2019; Diotaiuti ve ark., 2020; Croitoru & Dragomir, 2021; Akduman, 2022). Ayrıca hakemlerin yönettiği spor branşına özgü kendilerine verilen yetkiyi cesur ve kararlı bir biçimde kullanabilmeleri gerekmektedir. Hakemlik mesleği ile uğraşan kişilerin; alanında yetkin ve yeterli bilişsel kapasiteye, bilgiye, yeteneğe, yüksek algıya, özgüvene deneyime, dikkat ve konsantrasyona, stres ve baskı altında çabuk ve doğru karar verebilen kişiler olmaları beklenir. Hakemlerin, sporcu kural ihlalleri ve memnuniyetleri ile ilgili olarak saha da sergileyecekleri davranışlarının etkilerini tahmin edebilen psikolojik ve bilişsel faktörlerle ilgili yönlerini geliştiren, empatik eğilim ve beceriye vb. özelliklere sahip disiplinli, planlı ve düzenli yaşayan kişiler olmaları da idealize edilmektedir. Ek olarak hakemlerin, bir karar verme eylemi ile yetkilendirilmiş liderler oldukları da kabul edilmektedir (Efe ve ark., 2008; Arslanoğlu ve ark., 2010; Guillén & Feltz, 2011; Karacam & Adiguzel, 2019; Aguirre-Loaiza ve ark., 2020; Diotaiuti ve ark., 2020; Croitoru & Dragomir, 2021; Gündoğan & Yetim, 2021; Akduman, 2022).

Guillén ve Feltz (2011) spor hakemlerinin karşılaşma boyunca her durum ve koşulda dikkate almaları gereken husus ve sorumluluklardan bahsetmişlerdir. Hakemler karşılaşma sırasında birden fazla görevi yerine getirirken her türlü olumsuz çevresel koşullar ve baskı altında bile olası hatalardan kaçınarak maçı yönetmeye gayret etmektedirler (Karacam & Pular, 2016; Karacam & Adiguzel, 2019). Günümüzde hakemler genellikle hakem hataları ile ön plana çıkarak gündeme gelmektedir. Hakemler, spor müsabakalarını yönetirken psiko-sosyal konu alanları ile ilgili pek çok farklı fiziksel ve psikolojik baskı biçimlerine ya da saldırgan bir tutuma maruz kalabilirler. Oyunu yönetirken pozisyonun yaşandığı anda stresli durumlar altında doğru ve objektif kararlar veremedikleri durumlar da olabilmektedir. Bazen stadyumlardaki isyanların nedenlerinden biri olabildikleri gibi basit bir hakem hatası nedeniyle bir takımın tüm sezon boyunca sarf ettiği çabanın yok olmasına da sebep olabilirler. Genellikle spor karşılaşmaları, kalabalık seyirci ve taraftarların yapmış oldukları gürültü ve diğer tahmin edilen ya da edilemeyen stresli çevresel ortamların etkisi altında gerçekleşmektedir. Nevil ve arkadaşları (2002) yılında yapmış oldukları araştırmalarında seyirciden kaynaklanan gürültü ortamlarda verilen hakem kararlarını etkilediğini belirtmiştir. Oyun süresince hakemlerin yaptıkları hataların, sporcular kadar hakemlerin üzerinde de yüksek düzeyde strese, kaygıya, düşük özgüvene yol açtığı bilinmektedir (Guillén & Feltz, 2011; Spencer, 2015; Diotaiuti ve ark., 2020).

Voleybolda hakemlik alanı son dönemde büyük bir değişime sahne olmuştur. Değişen ve dönüşen yeni dünya düzeninde, bilgi ve teknoloji çağında, voleybol hakemlerinin maç yönetimlerinde FIVB'nun belirlediği voleybol oyun kurallarını teknoloji alt yapısı sayesinde nesnel bileşenlerle en objektif kararlar verilebilmektedir. Teknolojinin sağladığı kolaylıkları kullanan hakemler bir takım sporu olan voleybol branşında sporcuların oyuna ilişkin eylemlerini değerlendirmede daha adil karar ve tutumlar sergilemektedirler. Her ne kadar teknoloji destekli görüntülü değerlendirme sisteminin kullanılması sonuçta objektif karar vermeye yarasada nihai kararı verirken duygu ve kanıya yani en son kararı verecek insan unsuruna da ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır (Szelag ve ark., 2019; Xu & Liu, 2021).

Hangi spor müsabakası olursa olsun sporcu, teknik ve idari ekip ve hatta seyirci arasında adeta bir dengenin dengeleyicisi gibi köprü görevi üstelenen hakemlerin, başkalarının bakış açısıyla bir sorun veya durumu anlamaya çalışması önemlidir. Bu durum literatürde empati terimiyle açıklanmaktadır. Empati, bir kişinin ruh haline bütünüyle bürünerek o kişinin hisleriyle bir duygulanma veya onun bakış açısıyla hislerini ve düşüncelerini bilişsel ve duyuşsal yönden algılanan düzenleme mekanizmasıdır (Decety & Jackson, 2004; Krämer ve ark., 2010). Empatik beceri ise iletişim ve etkileşimde bulunduğumuz kişilerin hislerini ve düşüncelerini anlayabildiğimizi karşımızdaki kişiye doğru bir biçimde hissettirebilme becerisi olarak ifade edilir. Kişinin empati kurma potansiyeli adeta "zihin okuma" gibidir. Bu potansiyelde bize kişinin empatik eğilim düzeyi gösterir. Zihin okuyabilmek için gerekli olan temel yapı taşları beyinde yerleşiktir ve başkalarıyla etkileşim yoluyla gelişmeyi bekler. Kişinin öğrenmesi gereken bir şey değildir. Kendilerine ilişkin duyguları, sosyal benliğin doğası, gereği başkalarını anlamak ve deneyimlemek için böyle bir kapasite öznelararası bir durum olarak varlık göstermektedir (Decety & Jackson, 2004).

Peki hakemler neden empati kurmaya ihtiyaç hissedeler? Sporcuların hakem kararlarını nasıl algıladıkları kadar hakemlerin de sporcuların davranışlarını bilişsel ve duyuşsal olarak nasıl algıladıkları önemlidir. Hangi spor branşına ilişkin olursa olsun maçı yöneten hakem ya da hakemlerin o maçı yönetebilmek adına kilit paydaşlarla önemli ilişkiler kurmak ve oyunun akışı içinde olabilecek her türlü durum karşısında gösterdiği yönetim becerisi önem teşkil etmektedir. Spor karşılaşmaları esnasında oyuna etki eden (seyirci, donanım, sporcu, teknik ekip ve diğer hakemler) tüm unsurlar birbirleriyle devamlı etkileşim içindedirler. Bu etkileşime iletişim süreçleri yön verir. Hakemler karşılaşma boyunca ortaya çıkabilecek her türlü gelişmeden etkilenir ve oyunun kurallarına uygun adil ve tarafsız yönetim biçiminde, seçilen iletişimin türünün de rolü önemlidir. Her ne kadar şimdilerde teknolojiyi de kullanarak oyun

kurallarını uygulamaya çalışsalar da karşılaşmayı yöneten hakemlerin oyunun kontrolünde “sağduyulu bir yaklaşımı benimseyerek” oyunu yönetmeleri beklenir (Dickson, 2002; Balch & Scott, 2007; Ilgar-Araç & Cihan, 2018; Akduman, 2022).

Empati duygusu, hakemin hayal kırıklığı ile düşünce ayrılığı arasında ayırım yapmasına izin veren bir duygudur. Genellikle en iyi hakemler, her maçın ihtiyaçları doğrultusunda oyunda kontrolü ve anlayışa öncelik veren empati içeren duygular taşıyan bireyler arasından çıkmaktadır. Hakemlerin oyun yönetiminde bir taraftan ilgili kişiler ve olaylar ile yakından ilgilenip diğer yandan etkileşimde buldukları her bir kişiye saygı ve empati duyarak iletişim kurmaları beklenir. Çünkü kişiler arasında iletişimde saygı duymadan empati kurabilmek çok da olası değildir. Hakemlik mesleğinde saha içi empati kurmak kadar saha dışı empati kurmak eşit derece önemlidir. Örneğin, oyun kurallarını uygularken büyük bir hata yapan hakem hem hukuksal zeminde hem de o spor branşının ilgili federasyonlarınca belirlenen oyun kural yönetmeliğine aykırı davranmış olur. Burada dürüstlük ilkesini gözeterek hakemlerin etrafında yer alan onlara destek, rehberlik ve teşvik sunan iş arkadaşların yanı sıra en nihayetinde hakemi değerlendirecek gözlemciler ve onların raporlarına göre karar verecek kurullar vardır (Öztürk ve ark., 2004; Sevinç ve ark., 2021; Akduman, 2022).

Hakemlerin başarılı bir yönetim sergilemesinde empatik beceriler ile mesleki adanmışlığında önem taşıdığı ifade edilebilir. Kişiler hangi meslekle uğraşırlarsa uğraşsınlar iş odaklı düşünerek işiyle bütünleşen, kendini yaptığı işe tutkuyla adayan bireylerin işlerinde üstün performans sergiledikleri belirtilmektedir. Ayrıca bireylerin işe adanmışlık düzeyleri artışına bağlı olarak gerektiğinde inisiyatif alan, proaktif davranışlar sergileyenlerin artan öğrenme motivasyonu davranışı gösterme eğiliminde olduğu bilinmektedir (Bostancı & Ekiyor, 2015).

İşe adanmışlık (work/job engagement), kavramının zaman içerisinde literatürde; *işe angaje olma*, *işe cezbolma*, *işe tutkunluk*, *işle bütünleşme*, *işe kendini adama* şeklinde farklı biçimlerde ifade edildiği bilinmektedir. İlk defa Kahn tarafından 1990 yılında tanımlanan bu kavram “çalışanların işlerine kendini adayarak sahip olduğu tüm enerji ve potansiyelini (fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal) senkronize bir şekilde kullanarak performans göstermesi” şeklinde ifade edilirken daha sonra Harter ve arkadaşları (2002) tarafından “bireyin şevkle işine olan ilgisi ve tatmini” olarak tanımlamış aynı yıl içinde işe adanmışlık kavramını Schaufeli ve arkadaşları (2002) yılında tarafından “dinçlik, özveri ve kararlılık ile karakterize edilen, olumlu,

tatmin edici işle ilgili zihinsel özümseme durumu” olarak ifade edildiği bilinmektedir (Özkalp & Meydan, 2015; Gürlek & Tuna, 2019).

Maslach ve Leiter (1997), bir şeye ait hissetme, özyeterlilik ve yüksek bir enerjiyle işinde çaba sarf etme ile karakterize edilen işe adanmışlık kavramının diğer versiyonu olan “işe angaje olma” ifadesinin tükenmişliğin tam tersi olduğunu ifade etmişlerdir. Hatta bu sebeple Maslach Tükenme Durum Çizelgesi ile “işe angaje olma (işe adanmışlık)” düzeyinin ölçülebileceği görüşünü savunmuşlardır. Maslach ve Leiter (1997) tükenmişlik durumunu gösteren çizelgeden düşük puan alan bireylerin, işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu tahminine ulaşılabileceğini savunmuşlardır.

Schaufeli ve arkadaşları (2002) adanmışlık davranışını içselleştiren kişilerin, yaptıkları işe kendini tutkuyla veren, işine tamamen konsantre olan ve derinden kaptıran davranışlar gösterdiklerini belirtmişlerdir. İşe adanmışlık kavramı geçen yıllar içerisinde “kişisel rol performansı ile ilgili duyuşsal, bilişsel açıdan davranışsal bileşenlerden oluşan benzersiz ve ayrı bir yapı” olarak çok boyutlu bir biçimde ifade edilmiştir (Saks, 2006). İşe adanmışlık kurum çatısı altında çalışanların işlerine bağlılığı neticesinde ortaya çıkmıştır. Çalışan bağlılığı, çalışan bireylerin kişiliğini, duygu ve davranışlarını pozitif bir tutumla, duygusal ve entelektüel olarak kurumuna bağlı oluş düzeyini ifade eden bir terimdir. Herhangi bir kurum ya da kuruluşa bağlı olarak çalışanların; işlerini severek, tutkulu bir biçimde aidiyet duygusuyla birlikte kendilerini değerli hissederek yüksek bir işel motivasyonla mesleklerine ilişkin başarılı verimli bir iş performansları gösterdikleri bilinmektedir (Schaufeli ve ark., 2006; Hallberg ve ark., 2007; Özkalp & Meydan, 2015; Kaçay ve ark., 2020; Kaçay & Güngör, 2020; Gündoğan & Yetim, 2021; Murnpho & Srathongkham, 2022).

Voleybol hakemleri de kendilerini karşılaşma öncesi ve sonrasında, tıpkı seyirci, sporcu ve teknik heyet kadar baskı altında hissedebilirler. Ayrıca oyunun devamlılığına etki eden teknik heyet, antrenör, sporcu veya seyirci ile hakemler arasında yaşanabilecek herhangi bir durumun üstesinden sahip olduğu empati becerisiyle gelmeleri beklenir. Voleybol hakemlerinin sahip olması beklenen yukarıda belirtilen idealize edilen bilişsel ve duyuşsal özelliklerin davranışa yansımalarının kişinin yaptığı işe tam olarak kendini vermesiyle mümkün olabileceği düşünülmektedir. Bu durum da kişilerin yaptıkları işe tam anlamıyla kendini adayarak, enerjisini fiziksel, bilişsel ve duygusal özelliklerini senkronize bir biçimde işlerine yansıtarak performans göstermesiyle mümkün olabileceği düşüncesinden yola çıkılmıştır. Dolayısıyla, bu araştırma gerek voleybol hakemlerinin işe adanmışlık ve empatik eğilim düzeylerini

betimlemesi gerekse de ilgili literatüre katkı sağlaması adına önem taşımaktadır. Alan yazındaki bilgiler ışığında bu araştırmanın temel amacı, voleybol hakemlerinin empati düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada kullanılacak yöntem hakkında bilgi verilmektedir.

Araştırma modeli

Araştırma, “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır” (Karasar, 2013). Araştırmada, voleybol hakemlerinin empati düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemesi amaçlanmaktadır.

Hipotez 1 (H₁): İç Anadolu bölgesinde aktif olarak klasman hakemliği yapan bireylerin cinsiyet değişkenleri açısından empati ve işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H₂): İç Anadolu bölgesinde aktif olarak klasman hakemliği yapan bireylerin empati ve işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışma grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, İç Anadolu bölgesinde aktif bir şekilde görev almakta olan klasman hakemleri oluşturmaktadır. Katılımcıların; 156’sı (%70,6) kadın, 65’i (%29,4) erkektir. Buna ek olarak; 24’ü (%10,9) lise, 182’si (%82,4) üniversite, 12’si (%5,4) yüksek lisans ve 3’ü (%1,4) doktora mezunudur. Katılımcıların yaş ortalaması ise $26,46 \pm 6,48$ iken hizmet süreleri ise $3,93 \pm 4,56$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklem seçiminde kolay ulaşılabilirlik ilkesi göz önünde bulundurulmuştur.

Veri toplama araçları

Araştırmada kişisel bilgi toplama formu ile; Empati Düzeyi Belirleme ve İşe Adanma Ölçekleri kullanılmıştır.

Empati düzeyi belirleme ölçeği

Araştırmada, Lawrence ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilip, Kaya ve Çolakoğlu (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği (E.D.B.Ö.)” kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert yapıda tasarlanmış, toplamda 13 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; “bilişsel empati”, “duygusal tepki” ve “sosyal beceriler” şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek toplam puan arttıkça katılımcıların da empati düzeyinin arttığı ifade edilebilir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı; tamamı için 0,86 bulunurken,

sosyal beceriler alt boyutu için 0,61; duygusal tepki alt boyutu için 0,75 ve bilişsel empati alt boyutu için 0,74 bulunmuştur. Veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayıları ise ölçeğin tamamı için 0,74 ve alt boyutlar için sırasıyla; 0,68, 0,73, 0,70'tir.

İşe adanma ölçeği

Araştırmada, Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen Özkalp ve Meydan, 2015, tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "İşe Angaje (Adapte) Olma Ölçeği (İ.A.Ö)" kullanılmıştır. Ölçek 7'likert bir yapıda ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; "dinçlik", "özümseme" ve "yoğunlaşma" olarak belirtilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 ve en yüksek puan 119'tır. Ölçekten alınan puanın yükselmesi işe adanma düzeyinin arttığını ifade etmektedir. Veri setinden elde edilen iç tutarlık katsayıları ise; ölçeğin tamamı için 0,93, dinçlik alt boyutu için 0,86, özümseme alt boyutu için 0,79 ve yoğunlaşma alt boyutu için 0,75 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin analizi

Öncelikle verilerin uç değer analizi gerçekleştirilmiştir. Bu sayede eksik veya hatalı veri girişinin olup olmadığı kontrol edilmiş ve 8 hatalı form bu kapsamda araştırma dışında bırakılmıştır. Hatalı formlar çıkarıldıktan sonra 221 katılımcıdan oluşan nihai veri seti üzerinde normallik dağılım varsayımları incelenmiş ve çarpıklık, basıklık değerleri dikkate alınarak verilerin normal dağılım parametrelerini karşıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin normal dağılım parametrelerini karşılaması ile araştırma kapsamında; betimsel istatistikler, t-testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler, SPSS 22.0 paket programı ve Excel veri tabanı yardımı ile tamamlanmıştır.

BULGULAR

Aşağıda katılımcıların empati düzeyi belirleme ve işe adanma ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların empati düzeyi belirleme ve işe adanma ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar

Ölçekler	N	Min	Maks	\bar{x}	S.s
Sosyal Beceri	221	2,00	5,00	4,17	0,57
Duygusal Tepki	221	1,50	5,00	4,37	0,58
Bilişsel Empati	221	1,50	5,00	3,70	0,57
Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği	221	1,69	5,00	4,07	0,47
Dinçlik	221	2,00	7,00	5,69	0,99
Özümseme	221	2,20	5,40	4,62	0,64
Yoğunlaşma	221	2,00	7,00	5,39	1,09
İşe Adanmışlık Ölçeği	221	2,41	7,00	5,63	0,90

Tablo 1'e göre katılımcıların empati düzeyi belirleme ölçeğinden aldıkları puan ortalaması ($\bar{x}=4,07$), "sosyal beceri" alt boyutundan ($\bar{x}=4,37$), "duygusal tepki" alt boyutundan ($\bar{x}=4,37$), "bilişsel empati" alt boyutundan ise ($\bar{x}=3,70$)'tir. İşe Adanmışlık Ölçeğinden katılımcıların aldıkları ortalama puan ($\bar{x}=5,63$), "dinçlik" alt boyutundan ($\bar{x}=5,69$), özümseme alt boyutundan ($\bar{x}=4,62$) ve "yoğunlaşma" alt boyutundan ($\bar{x}=5,39$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların empati düzeyi belirleme ve işe adanma ölçeklerinden alınan ortalama puanın cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.s	S.d.	T	P
E. D. B. Ö.	Kadın	156	4,09	0,46	219	0,96	0,480
	Erkek	65	4,04	0,51			
İ. A. Ö.	Kadın	156	5,77	0,83	219	3,60	0,000
	Erkek	65	5,30	0,98			
	Toplam	221					

E. D. B. Ö (Empati Düzeyi Belirleme Ölçeği), İ. A. Ö. (İşe Adanma Ölçeği)

Tablo 2'de elde edilen verilerin analizleri sonucunda katılımcıların empati düzeyinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$t_1(219) = 0,96, p > 0,05$].

Buna ek olarak, katılımcıların işe adanmışlıklarının ise kadınlar lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir [$t_2(219) = 3,60, p < 0,05$].

Tablo 3. Değişkenler arası ilişkinin pearson momentler çarpımı korelasyonu ile incelenmesi

Değişken	Empati Düzeyi	İşe Adanma
Empati Düzeyi	1	
İşe Adanma	0,35**	1

** $p < 0,01$

Tablo 3 dikkate alındığında, katılımcıların empati düzeyi ile işe adanmışlıkları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r_1=0,35, p < 0,01$).

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla empati düzeyinin işe adanmışlığı üzerine yordayıcı etkisi tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. İşe adanmışlığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişkenler		Standardize β	Standart Hata	Kritik Oran	P	R ²
Empati Düzeyi	İşe Adanma	0,35	0,85	5,57	***	0,13

***p<0,001

Tablo 4’te verilerin analizine dair sonuçlar dikkate alındığında, empati düzeyinin işe adanma ile olan ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin belirlendiği görülmektedir ($\beta_1=0,35$; $p<0,05$). Bununla beraber, modele ait Squared Multiple Correlations (R²) değeri dikkate alındığında empati düzeyinin işe adanma özelliğinin %13’ünü açıkladığı ifade edilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada voleybol hakemlerinin empati düzeylerinin işe adanmışlığa etkisi incelenerek, analizler sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır. Araştırma süresince literatürden derlenen bulgular ışığında ve yukarıda paylaşılan bilgiler doğrultusunda; voleybol hakem performans ve kararları üzerinde etkisinin olabileceğini düşündüğümüz, hakemlerin empati düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu ilişkiyi tespit edebilmek adına voleybol hakemlerinin karar verme sürecine ve performansına etki edeceğini öngördüğümüz, bilişsel ve duyuşsal süreçleri de içine alan daha önceden belirlenen bağımlı (işe adanmışlık) ve bağımsız (empati) değişkenler incelenmiştir.

Hakem kararlarına etki eden davranışlarının nedenleri ve sonuçları spor bilimi ile ilgili araştırma yapan insanların merak konusu olmuştur (Abdoli ve ark., 2008). Spor oyunlarını yönetme sorumluluğu hakemler için kritik bir görevdir. Spor hakemleri, üstlendikleri bu hayati rolleri zorlu ve ağır bir sorumlulukla yerine getirmelidirler. Ayrıca hakemlerin üstlendikleri görev ve sorumluluk kapsamında oyun içinde verdikleri her kararın bir maçın veya oyunun tüm akışını etkileyebileceğinin bilinciyle son derece dikkatli, kritik, hızlı ve kesin bir karar verme sürecini ortaya koymaları gerekir. Nihayetinde, bu hakemlerin maçın veya oyunun performansını değerlendirmesi, ortaya çıkabilecek çatışmaları çözmesi ve son olarak kesin kararlar vermesi beklenir. Bu nedenle hakemin görevi çok stresli ve karmaşıktır. Hakemlerin maçın sevk ve idaresinde hata yapması olası bir ihtimaldir. Bazı durumlarda hakemin yaptığı küçük bir hata yıkıcı bir etkiye sebep olabilir. Aynı zamanda hakemler, spor olayına etki eden

her kesim tarafından da acımasızca eleştirilirler. Belirtilen tüm bu koşullar altında görev ve sorumluluğunu yerine getirmek isteyen hakemler üzerlerinde daha fazla baskı hissetmekte, kaygı düzeyleri artmakta ve bazı durumlarda kendilerine olan güvenlerinde eksiklik duygusu taşımaktadırlar (Kadhim, 2018).

Bu makalenin konusuna ilişkin alan yazında taranan bilgiler ışığında, hakemlik mesleği ile uğraşan kişilerden beklenen ideal davranış biçimlerinin kısaca şu başlıklardan oluştuğunu görülmektedir: Oyun kurallarına uygun bir biçimde oyuna etki eden tüm süreçleri iyi analiz eden, yeterli kondisyon ve fiziksel performansa sahip stresli durumlar altında maçın atmosferini yumuşatan, tarafsız, adil, etkin ve doğru kararlar verebilen disiplinli, yüksek düzeyde işine kendisini adayan ve iletişim yeteneklerinin yanı sıra empatik düzeyleri, eğilim ve becerileri yüksek özellikler sahip olmaları beklenmektedir. Hakemler üzerinde yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde, bireylerin hakemlik yaptıkları farklı spor branşlarına (voleybol, futbol, basketbol, cimnastik, eskrim, hentbol, karate vb.) özgü her bir karşılaşmanın sonucuna etki edebileceği ön görülen farklı konuların ele alındığı çok boyutlu bilimsel çalışmaların yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmalar yaş, deneyim, cinsiyet, fiziksel ve kondisyonel performanslarının yanı sıra hakemlik performansına etki eden bilişsel, duyuşsal ve sosyo-kültürel gelişim düzeylerinin ele alan çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Efe ve ark., 2008; Arslanoğlu ve ark., 2010; Subarna ve ark., 2019; Aguirre-Loaiza ve ark., 2020; Aghakhanpour ve ark., 2021; Gündoğan & Yetim, 2021; Sevinç ve ark., 2021; Akduman, 2022; Dodt ve ark., 2023).

Herhangi bir mesleğin kendi gerek ve koşulları içinde bireylerin o mesleği yaparken işin tanımını ve gereklerine uygun olarak kişinin bilişsel, duyuşsal, sosyal ve fiziksel anlamda biyo-psiko-sosyal uygunluğa sahip davranışsal yeteneğe ve kapasiteye sahip olması beklenir (Bates ve ark., 2010). Oyunda mücadele eden sporcular onların takım arkadaşları, teknik ekip, seyirciler kadar hakemlerde karşılaşma esnasında duygusal zekalarını da kullanarak üzerlerinde hissettikleri psikolojik baskıyı düzenleme ve hafifletme gücüne sahip olduklarında bir oyunda yapıcı bir etkileşim sergileyebilirler. Empati duygusal zekanın alt boyutlarından (*öz motivasyon, öz farkındalık, öz denetim, empati ve sosyal beceriler*) biri olarak da kabul edilir. Empati kurabilme becerisi potansiyeline sahip hakemler karşılaşmaları yönetirken belki de tüm zorlu koşulların üstesinden gelerek, anlama, yorumlama, analiz etme ve en kısa sürede en doğru kararı verebilecek süreçleri etkin bir biçimde yönetme performansına sahip olabileceklerini varsayan çalışmalara da rastlanmıştır (Sevinç ve ark., 2021; Akduman, 2022; Dodt ve ark., 2023).

Dodt ve arkadaşları (2023) çalışmalarında spor karşılaşmalarını yöneten hakemlerin hemen hemen her maçta hayati bir rol oynadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca oyun kurallarına uyulduğundan emin olmak şartıyla her lig seviyesinde ihtiyaç duyulan hakemlik stil ve performansının farklı olabileceğini belirtmişlerdir. Weinberg ve Richardson (1990) deneyimli bir hakemin başarısında, sahip olduğu psikolojik becerilerinin %70 düzeyinde etkisi olduğunu ifade etmiştir (Weinberg & Richardson, 1990, aktaran Minda, 2020). Manuti ve arkadaşları (2016) çalışmalarında hakemlik mesleğini yapan bireylerde profesyonel düzeyde fiziksel, bilişsel ve duygusal becerilere sahip olmanın gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Benzer bir biçimde Abdulgani ve arkadaşları (2021), bir voleybol hakemlerinin fiziksel ve psikolojik durumunda iyileşme olması durumunda bu iyileşmenin hakemin maç yönetim performansının artmasına neden olacağını ifade etmiştir.

Karataş ve arkadaşları (2012) yılında voleybol hakemleri ile yapmış oldukları araştırmalarında, hakemlerin iş doyum düzeylerindeki artışın ilerleyen yaşla birlikte gelen deneyim, yetki ve ödül artışının üzerinde etkili olduğu sonucuna elde etmişlerdir. Arslanoğlu ve arkadaşları (2018) voleybol hakemleri ile yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet, yaş, hakem kategorisi ve deneyim gibi değişkenlerin voleybol hakemlerinin karar verme ve rasyonel-deneysel düşünme stilleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aghakhanpour ve arkadaşları (2021) çalışmalarında alanında uzman tecrübeli eskrim hakemlerinin tecrübesiz hakemlere kıyasla; daha yüksek oranda doğru karar verme becerisine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Akduman (2022) çalışmasında voleybol hakemlerinin empatik eğilim düzeylerinin özsaygı ve dikkatli karar verme üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ilgar-Araç ve Cihan (2018) araştırmalarında, kadın karate hakemlerinin erkek hakemlere oranla ortalama çevresel stres puanlarını daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçta karate hakemlerinin stres faktörlerinin empatik eğilim düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Ochsner ve Lieberman, (2001), Decety ve Jackson, (2004) araştırmalarında; bireyin empatik düzeyini belirlerken konuyu insan gelişim bilimi, nörobilim, bilişsel ve sosyal bilimlerin ışığı altında birbirini bütünler bir biçimde multidisipliner bir yaklaşımla ele alınması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Empatiye yol açan bilgi işlem mekanizmalarının subjektif psikolojik fenomen bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekliliği ile ilgili görüşünü paylaşmışlardır. Almak ve Çebi, (2020) araştırmalarında voleybol hakemlerinin cinsiyet değişkeni ile empatik eğilimleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirlemişlerdir. Bu araştırmanın sonucu mevcut çalışmada elde edilen bulgu sonucunu destekler niteliktedir. Aynı

çalışmada ise geçmişte herhangi bir spor branşı ile uğraşan hakemlerin empati eğilim puanlarını uğraşmayanlara oranla anlamlı derecede yüksek bulmuşlardır. Ayrıca araştırmaları sonucunda, voleybol hakemlerinin empati seviyelerinin artırılması için hakemlerin seçiminde spor geçmişi olan bireylerin tercih edilmesi ve seçilen hakemlerin aktif hakemlik dönemlerinde farklı organizasyonlarda görevlendirilmeleri gerekliliğine dikkat çekmişlerdir.

Arslanoğlu ve arkadaşlarının (2010) yılında yapmış oldukları çalışmadan elde ettikleri sonuçlardan biri de “kaygı ve yeterlilik ihtiyacı arasında kadın voleybol hakemlerinin erkek voleybol hakemlerine kıyasla kendilerini daha yeterli hissettikleri” sonucuna ulaşmışlardır. Sevinç ve arkadaşları (2021) çalışmalarında voleybol hakemlerinin empatik eğilimlileri ve hakem öz yeterliliklerini incelemiş ve adı geçen iki değişken açısından anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmalarında voleybol hakemlerinin empatik eğilimleri artıkça öz yeterliliklerini artığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde öz-yeterlilik kavramı “işe angaje olma” ya da “işe adanmışlık” ile karakterize edildiği göz önüne alındığında (Özkalp & Meydan, 2015), bu araştırmanın sonucu yapılan çalışmada elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında, katılımcı voleybol hakemlerinden oluşan örneklem grubunun empati düzeyleri cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca katılımcıların işe adanmışlık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında kadınlar lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın voleybol hakemlerin hem yeterlilik hem de işe adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna bağlı olarak bu araştırmada; voleybol hakemlerinin empati düzeyi ile işe adanmışlıkları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edildiği göz önüne alındığında; kadın voleybol hakemlerinin empati ve işe adanmışlık düzeylerinin erkek voleybol hakemlerine kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Gündoğan ve Yetim (2021) yılında yapmış oldukları çalışmalarında, cimnastik hakemi olarak da görev yapan antrenörlerin işe adanmışlık seviyelerinin sosyo-ekonomik düzey, çalışma durumları ve saatleri dikkate alındığında anlamlı şekilde farklılaştığı sonucu elde etmişlerdir. Yorulmazlar ve Kepoğlu, (2017), İstanbul bölgesine bağlı 1. 2. ve 3. lig de görev yapan voleybol hakemleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, hakemlerin federasyonun sağladığı imkanlardan çok hakemlik işinden memnun olduklarını gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Bakker ve arkadaşları (2011) çalışmalarında adanmışlık düzeyleri yüksek olan bireylerin iş çevrelerini de etkili bir biçimde kontrol etmede başarılı olduklarını belirtmişlerdir. İşe adanmışlık düzeyleri yüksek olan bireylerin davranışlarında olumlu yönde yansımalar olabileceği gibi olumsuz yönde de olabilmektedir. İşe adanmışlığın potansiyel belirleyicilerinden biri olan bireyin sahip olduğu özgüven düzeyinin yüksek olması ile hissedilen aşırı güven duygusu ve gerçekçi olmayan iyimserlik duygusu ile karar veren hakemlerin performanslarının da olumsuz etkilendiği bilinmektedir (Armor & Taylor, 1998; Özkalp & Meydan, 2015). İşe adanmışlık düzeyleri yüksek olan bireylerin kişisel sağlıkları ve çalışabilirlik düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu bulgusu mevcuttur. Çalışanların içsel bir motivasyonla yaptıkları işten zevk alıp eğlenerek yüksek enerji ve çaba gösterip çalışma hayatında tanınma ve başarı duygusunu gibi olumlu tutumlar geliştirdikleri bilinmektedir (Hakanen ve ark., 2006; Özkalp & Meydan, 2015).

Baş ve Çınar (2021) araştırmalarında, çalışanların işe adanmış düzeyleri artıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında; voleybol hakemlerinin empati düzeyleri ile işe adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, işe adanmışlık düzeyi yüksek olan voleybol hakemlerinin hakemlik mesleğini daha uzun sürdürebilme potansiyeline sahip oldukları belirtilebilir.

Murnpho ve Srathongkham (2022), yapmış oldukları araştırmada, çalışanların işe adanmışlık düzeyleri artıkça iş performanslarının da arttığını belirtmişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçlar değerlendirdiğinde, kadın voleybol hakemlerinin işe adanmışlık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadın voleybol hakemlerinin maç yönetiminde erkeklere kıyasla daha iyi performans gösterme olasılığının olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak, mevcut çalışmada voleybol hakemlerinin empati düzeyi ile işe adanmışlıkları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde empatik eğilim ve işe adanmışlıkla ilgili az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Özellikle işe adanmışlık kavramının farklı kavramlarla özdeş tutulduğunu da göz önüne alırsak literatürde empati ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkinin daha sık karşılaştırıldığı görülmektedir.

Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında hakemlerin karar verme süreçlerinde devreye giren birkaç faktör olduğu anlaşılmaktadır. Hakemlerin sahip olduğu empati ve işe adanmışlık

düzeyleri onların karar verme süreçlerini etkilemektedir. Araştırma süresince alan yazında yer alan diğer çalışmalardan edinilen bilgilerin derlenmesi neticesinde hem empati hem de işe adanmışlık düzeyi yüksek olan bireylerin farklı bilişsel-sosyal ve duyuşsal alanların bilgi işlem mekanizmalarıyla ilgili alt boyutlarında da olumlu davranış özellikleri potansiyeline sahip olduğu görülmektedir.

Kendilerini işlerine adayan hakemlerin, yaşamsal hedeflerine ulaşmak amacıyla kendi davranışsal standartlarını dolayısıyla öz-yeterlilik düzeylerini artırarak yaşamlarında yetkin, yeterli ve etkin bir becerilere sahip olmaları gerekliliği mevcudiyetini korumaktadır. Ayrıca literatürdeki bilgilere dayanarak işe adanmışlık düzeyi yüksek olan hakemlerin yaptıkları işe tamamen konsantre olarak kendini işine veren, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık gösteren, zorluklar karşısında bile sebat gösterip bu zorluklarla başa çıkma hususunda çaba sarf eden davranışlar sergileyebilme ihtimallerinin yüksek olduğu görülmektedir. Böylece hakemlerin bireysel kariyer planlamalarında gerçekleştirmek istedikleri hedeflere ulaşmalarının mümkün olabileceği söylenebilir. İnsan beyninin düzenlediği ve içselleştirdiği tüm bilişsel, psiko-sosyal bilgi işlem düzenleme mekanizmalar birbiriyle ilişkilidir (Ochsner & Lieberman, 2001; Decety & Jackson, 2004). Dolayısıyla kişinin herhangi bir düzenleme mekanizmasındaki olumlu gelişme onun diğer gelişim düzeylerini de olumlu etkilemektedir. Bu durumun tersi söz konusu olduğunda olumsuz süreçler kendini göstermektedir. İşe adanmışlığın potansiyel belirleyicilerinden biri olan bireyin sahip olduğu özgüven düzeyinin yüksek olması ile hissedilen aşırı güven duygusu ve gerçekçi olmayan iyimserlikle karar veren hakemlerin hata yapma olasılığı artabilir.

Literatürden elde edilen bu bilgilere dayanarak, voleybol hakemlerinin adanmışlık düzeyleri yüksek olanların adanmışlık düzeyleri düşük olanlara kıyasla yönettikleri karşılaşmaya etki eden tüm unsurları daha rahat bir biçimde kontrol altına alabileceklerini, oyun sürecini objektif bir biçimde sevk ve idare edebilecekleri öngörülebilir.

Voleybol hakemliği yapan hem empati hem de işe adanmışlık düzeyleri yüksek olan hakemlerin mesleğe ilişkin rollerini yüksek bir tatmin ile empati ve adanmışlık düzeyleri düşük olan hakemlere göre daha çok benimseyerek yaptıkları sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca işe adanmışlık ve empati düzeyi yüksek olan hakemlerin stresli durumlarda bile sakin kalarak çevresel koşullardan etkilenmeden tepki verme ihtimallerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden hakemlik mesleğini yaparken mesleki görev ve sorumlulukları çerçevesinde empatik eğilimi ve işe adanmışlık düzeyi yüksek olan hakemlerin işlerini severek,

benimseyerek, objektif, adil, tarafsız ve eşit, hızlı ve doğru karar veren bir yaklaşımla daha nitelikli bir biçimde sonuca etki edecek herhangi bir olumsuz davranış sergilemeden yönetim sağlayacakları düşünülmektedir.

İlgili branşa (voleybol) yatırım yapan, hedef belirleyen spor kulüp yöneticilerin, teknik heyetin, sporcuların rolü olduğu kadar hakemlerinde etkisinin olduğu unutulmamalıdır. En nihayetinde karşılaşma boyunca verilen hakem kararları neticesinde belki de bir takımın o döneme kadar sarf ettiği emek ve çaba anlamsız bir hale bürünebilir. Ya da tam tersi bir süreç ile karşı karşıya kalınabilir. O yüzden hakemlerin çok yönlü gelişimlerine etki edecek ortam ve eğitimlerin artırılarak özellikle geçmişte voleybol branşı ile uğraşmış kişiler arasından seçilen hakemlerin federasyonlarca niteliğinin ve niceliğinin artırılmasına ilişkin daha fazla çalışma yapmasına ihtiyaç vardır. Çünkü spor oyunlarını yönetme sorumluluğu kritik bir görev üstlenen hakemlerin kalitesi artıkça oyuna yön veren paydaşların hatta voleybolun oyun ve seyir kalitesinin artacağı öngörülmektedir.

Stresli ve karmaşık bir ortamda kritik bir rol üstlenen hakemlerin oyunun sevk ve idaresinde ortaya çıkabilecek olası çatışmaları çözmesi, adeta dengenin dengeleyicisi gibi sporcu, teknik ve idari ekip ve hatta seyirci arasında adeta bir köprü görevi üstlenerek sağ duyulu bir şekilde maçı yönetmesi beklenmektedir. Oyunu yöneten hakem veya hakemlerin sahip olması gereken fiziksel ve sosyal özellikleri de taşımanın yanı sıra kendilerini işine adayan yüksek bir empati düzeyi ile duyuşsal ve bilişsel özelliklerini kapsayan istikrarlı kesin ve doğru kararlar vermeleri önemlidir.

Sonuç olarak; araştırmada kadın voleybol hakemlerin erkeklere göre daha yüksek işe adanmışlık düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak; iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin belirlendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç; empati ve işe adanmışlık düzeyleri yüksek olan hakemlerin daha tarafsız, adil, doğru, kesin ve hızlı bir biçimde karar veren davranışlar gösterebilecekleri ihtimalini güçlendirmektedir. Ayrıca işe adanmışlık düzeyi erkeklere oranla daha yüksek olarak tespit edilen kadın voleybol hakemlerinin, erkek hakemlere oranla empati ve işe adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olabileceği, dolayısıyla maç yönetimlerinde daha yeterli ve etkin performans gösterme potansiyeline sahip oldukları ifade edilebilir.

Öneriler

Hakemlerin üstlendikleri kritik görev ve sorumluluk neticesinde onların fiziksel, sosyal, bilişsel ve duyuşsal performanslarının olumsuz etkilenmemesi için onların iş tatmin düzeylerini artıracak daha fazla imkân ve eğitim ortamlarının yaratılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Federasyon, kulüp, yönetim, idare teknik heyet, sporcu, hakem, seyirci, tesis, ortam, çevresel faktörlerin vb. oluşturduğu voleybol ve diğer spor branşlarının gelişimde paydaşların daha etkin rol alması gerekmektedir.

Oyunda aktif rol alan paydaşların, sadece fiziksel performans düzeylerini geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda karşılıklı etkileşim içinde bulunan birinin davranışının diğerini etkilediği rekabetçi spor branşlarında bilişsel-sosyal ve psikolojik potansiyellerinin gelişimine dönük ortamlar oluşturulmalı ve eğitimler düzenlenmelidir.

Hakemlerinin empati seviyelerinin artırılması için hakemlerin seçiminde spor geçmişi olan bireylerin tercih edilmesi ve seçilen hakemlerin aktif hakemlik dönemlerinde farklı organizasyonlarda görevlendirilmeleri desteklenmelidir.

Ek olarak, spor bilimleri ışığı altında konu ile ilgili daha fazla araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abdoli, B., Rezaie, Z. F., & Sani, S. H. Z. (2008). The predictive effect of emotional intelligence and its components on anger and aggressiveness in soccer players. *International Journal of Psychology*, 2(2), 36-51.
- Abdulgani, R., Mulyana, D., & Badaru, B. (2021). The effect of endurance, eye-hand coordination, and confidence to volleyball referee performance in West Java. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(3), 436-444.
- Aghakhanpour, N. B., Abdoli, B., Farsi, A., & Moeinirad, S. (2021). Comparison of visual search behavior and decision-making accuracy in expert and novice fencing referees. *Optometry and Vision Science*, 98(7), 783-788.
- Aguirre-Loaiza, H., Holguín, J., Arenas, J., Núñez, C., Barbosa-Granados, S., & García-Mas, A. (2020). Psychological characteristics of sports performance: Analysis of professional and semiprofessional football referees. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(4), 1861-1868.
- Akduman, O. B. (2022). *Voleybol hakemlerinin empatik eğilim düzeylerinin karar verme ve problem çözme becerilerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Almak, M. N., & Çebi, M. (2020). Ulusal voleybol hakemlerinin empati eğilimlerinin belirlenmesi. *Journal of International Social Research*, 69(1), 1445-1452.

- Armor, D. A., & Taylor, S. E. (1998). Situated optimism: Specific outcome expectancies and self-regulation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 309-379.
- Arslanoğlu, C., Dogan, E., & Acar, K. (2018). Investigation of decision making and thinking styles of volleyball referees in terms of some variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 21-28.
- Arslanoğlu, E., Tekin, M., Arslanoğlu, C., & Özmutlu, İ. (2010). Voleybol hakemlerinin çeşitli değişkenlere göre kaygı ve temel psikolojik ihtiyaç düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 985-995
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Balch, M. J., & Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, refs are people too! Personality and perceptions of officials. *Journal of Sport Behavior*, 30(1), 3-19.
- Baş, M., & Çınar, O. (2021). The mediating role of work engagement in the relationship between perceived organizational support and turnover intention with an application to healthcare employees in Erzincan Province of Turkey. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 34(2), 291-306.
- Bates, M. J., Bowles, S., Hammermeister, J., Stokes, C., Pinder, E., Moore, M., & Burbelo, G. (2010). Psychological fitness. *Military Medicine*, 175(8), 21-38.
- Bostancı, H., & Ekiyor, Y. A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimcilik etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Croitoru, D., & Dragomir, D. (2021). Volleyball referees-a study for Bucharest, Romania. Retrieved at, Book of Proceedings of the 11th International Congress of Education, *Health and Human Movement*, 12(5), 36-53
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2), 71-100.
- Dickson, S. (2002). 66 How good are elite soccer referees? Just ask the players and coaches! *Science and football IV*. London: Routledge.
- Diotaiuti, P., Falese, L., Mancone, S., Corrado, S., Mallia, L., Zelli, A., ... et al. (2020). Psychometric properties and reliability of the referee self-efficacy scale (REFS) in volleyball referees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8423.
- Dodt, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2023). Personality profile of amateur team handball referees. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 53(3), 253-265.
- Efe, M., Öztürk, F., & Koparan, Ş. (2008). Bursa ilindeki faal futbol hakemlerinin problem çözme ve atılganlık düzeylerinin belirlenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 49-58.
- FIVB (Fédération internationale de volleyball) (2021, March 15). *Approved by the 37th Minutes and Appendices*.https://www.fivb.com/wpcontent/uploads/2024/03/2021_MINUTES_37_FIVB_WORLD_CONGRESS.pdf

- Guillén, F., & Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2, 25.
- Gündoğan, B., & Yetim, A. A. (2021). Cimnastik branşında hakem olarak da görev yapan antrenörlerin işe adanmışlık düzeylerinin farklı değişkenlere göre karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 26(4), 501-518.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2019). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hallberg, U. E., Johansson G., & Schaufeli, W. (2007). Type a behavior and work situation: association with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Ilgar-Araç, E., & Cihan, B. B. (2018). Determination of stress factors according to variables and investigation of their relation to empathetical inclination of karate referees, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 9(33), 1973-1995.
- Kaçay, Z., & Güngör, N. B. (2020). The effect of positive psychological capital on work engagement. *Ambient Science*, 7(1), 323-327
- Kaçay, Z., Güngör, N. B., Yenel, F., & Soyer, F. (2020). The Effect of Work Engagement and Mindfulness on Organizational Behavior. *Journal of Educational Issues*, 6(2), 478-492.
- Kadhim, S. F. K. (2018). *Determine the job satisfaction levels of basketball, football, and volleyball referees in Elâziğ province* [Master's Thesis, Fırat University].
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karacam A., & Pular 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
- Karacam, A., & Adiguzel, N. S. (2019). Examining the relationship between referee performance and self-efficacy. *European Journal of Educational Research*, 8(1), 377-382
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karataş, Ö., Gündoğdu, C., Yücel, A. S., Hacıcaferoğlu, S., Karadağ, T. F., & Hacıcaferoğlu, B. (2012). Analyzing of levels of job satisfaction of volleyball classification referees in the terms of some parameters. *International Journal of Academic Research*, 4(3), 58-65
- Kaya, B., & Çolakoğlu, Ö. (2015). Empati düzeyi belirleme ölçeği (EDBÖ) uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 17-30.

- Krämer, U. M., Mohammadi, B., Doñamayar, N., Samii, A., & Münte, T. F. (2010). Emotional and cognitive aspects of empathy and their relation to social cognition-an fMRI-study. *Brain Research*, 1311, 110-120.
- Lawrence, E. J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S., & David, A. S. (2004). Measuring empathy: reliability and validity of the Empathy Quotient. *Psychological Medicine*, 34(5), 911-920.
- Manuti, A., Mininni, G., & Attanasio, S. (2016). From professional identity to organizational membership and back: Narrative sense-making in sport organizations: the case of referees. *Qualitative Research Journal*, 16(1), 51-67
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. New York: John Wiley & Sons.
- Minda, M. (2020). Hope for success and life satisfaction among sport referees. *Journal of Education, Health and Sport*, 10(9), 720-729.
- Murnpho, S., & Srathongkham, T. (2022). The causal factors affecting work efficiency of employees state enterprise. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 14(1), 168-180
- Nevill, A. M., Balmer, N. J., & Williams, A. M. (2002). The influence of crowd noise and experience upon refereeing decisions in football. *Psychology of Sport and Exercise*, 3(4), 261-272
- Ochsner, K. N., & Lieberman, M. D. (2001). The emergence of social cognitive neuroscience. *American Psychologist*, 56(9), 717-734.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Öztürk, F., Koparan, Ş., Haşıl, N., Efe, M., & Özkaya, G. (2004). Antrenör ve hakemlerin empati durumlarının araştırılması. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 19-25.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sevinç, K., Gerek, Z., & Arslan, E. (2021). Voleybol hakemlerinin empatik eğilimleri ve hakem öz yeterliliklerinin incelenmesi. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi*, 3(1), 26-36.
- Spencer, B. D. (2015). *Self-efficacy and performance in volleyball referees*. [Master's Thesis, Michigan State University].
- Subarna, S., Tangkudung, J., & Asmawi, M. (2019). The effect of eye-hand coordination on self-confidence levels among indoor volleyball referees. *Journal of Education, Health and Sport*, 9(4), 124-139.

Szelag, K., Kurowski, P., Bolewicki, P., & Sitnik, R. (2019). Real-time camera pose estimation based on volleyball court view. *Opto-Electronics Review*, 27(2), 202-212.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. United States: Pearson Education

Xu, W., & Liu, F. (2021). Design of embedded system of volleyball training assistant decision support based on association rules. *Microprocessors and Microsystems*, 81, 103780.

Yorulmazlar, M. M., & Kepoğlu, A. (2017). Job satisfaction levels of volleyball referees serving at Turkish 1st, 2nd and 3rd Leagues (Istanbul Sample). *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3(12), 351-365.

KATKI ORANI CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR CONTRIBUTORS
Fikir ve Kavramsal Örgü <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hale KULA Nuri Berk GÜNGÖR Fikret SOYER
Tasarım <i>Design</i>	Yöntem ve araştırma desenini tasarlamak <i>To design the method and research design.</i>	Nuri Berk GÜNGÖR
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak <i>Review the literature required for the study</i>	Hala KULA Nuri Berk GÜNGÖR
Veri Toplama ve İşleme <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlaştırmak <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Nuri Berk GÜNGÖR
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Elde edilen bulguların değerlendirilmesi <i>Evaluation of the obtained finding</i>	Hale KULA Nuri Berk GÜNGÖR Fikret SOYER

Destek ve Teşekkür Beyanı/ Statement of Support and Acknowledgment

Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır.

No contribution and/or support was received during the writing process of this study.

Çatışma Beyanı/ Statement of Conflict

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.

Etik Kurul Beyanı/ Statement of Ethics Committee

Bu araştırma, Balıkesir Üniversitesi Etik Kurulunun 01.09.2023 tarihli E-19928322-100-288841 sayılı kararı ile yürütülmüştür.

This study was conducted with the decision of Balıkesir University Ethics Committee dated 01.09.2023 and numbered E-19928322-100-288841.



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.