

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**BASKETBOL HAKEMLERİNİN STRES KAYNAKLARI İLE STRESLE
BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNİN TESPİTİ VE ÖNLEYİCİ YÖNETSEL
UYGULAMALARIN GELİŞTİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Rıdvan EKMEKÇİ

Danışman:
Prof. Dr. Gazanfer DOĞU

Yardımcı Danışman:
Doç. Dr. F. Hülya AŞÇI

BOLU - 2008

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Rıdvan EKMEKÇİ'ye ait “Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yönetmel Uygulamaların Geliştirilmesi” adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı’nda DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir (28 Mart 2008).

Üye (Tez Danışmanı) Prof. Dr. Gazanfer DOĞU

Üye (Yardımcı Tez Danışmanı) Doç. Dr. F. Hülya AŞÇI

Üye Doç. Dr. Sadegül AKBABA

Üye Yrd. Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Üye Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ

Prof. Dr. Uğur ESER
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**BASKETBOL HAKEMLERİNİN STRES KAYNAKLARI İLE STRESLE
BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNİN TESPİTİ VE ÖNLEYİCİ YÖNETSEL
UYGULAMALARIN GELİŞTİRİLMESİ**

Rıdvan EKMEKÇİ

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gazanfer DOĞU

Yardımcı Tez Danışmanı: Doç Dr. F. Hülya AŞÇI

Mart 2008, 323 sayfa

Bu araştırmanın amacı, basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin neler olduğunu tespit etmek ve önleyici yönetsel uygulamalar geliştirmektir.

Tezde nicel ve nitel olmak üzere iki aşamalı metot uygulanmıştır. Nicel bölümde hakemlerin stres kaynakları ve başa çıkma yollarını tespit etmek için Anshel ve Weinberg (1995) tarafından geliştirilen “Basketbol Hakemleri Stres Anketi” (BHSA) kullanılmıştır. Anket 2006–2007 sezonunda Türkiye Basketbol Federasyon’una bağlı 106 A ve B klasmanı hakeme e-posta yolu ile uygulanmıştır. Veriler tanımlayıcı (ortalama değer, standart sapma ve frekans) istatistik ve bağımsız örneklerde t-testi ile analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre basketbol hakemlerinin stres kaynakları alt boyutları en yüksek ortalama değeri “performansla ilgili stres kaynakları” (2.34 ± 0.52) ve en düşük ortalama değer ise “diğerlerinin varlığına” (2.23 ± 0.56) ilişkin stres kaynaklarına aittir. BHSA’nde yer alan 14 stres kaynağı incelendiğinde en önemli stres kaynağının “partnerle problem yaşamak” (3.20 ± 0.90) olduğu bulunmuştur. En önemsiz stres kaynağı ise “başka birinin sakatlığı”dır (1.54 ± 0.74). Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının hakemlik yılına ve klasmanına göre karşılaştırılması amacı ile yapılan t-test sonuçları, stres kaynakları alt boyutlarında hakemlik yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını gösterirken;

klasmana göre fiziksel ve sözel saldırı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) olduğunu ortaya koymuştur.

Hakemlerin beş önemli stres kaynağı ile başa çıkma yöntemleri irdelendiğinde “Pozitif bilişsel yaklaşım” hakemler tarafından en sıklıkla kullanılan yöntem olarak bulunmuştur. Pozitif bilişsel yaklaşıma ait ortalama değerler stres kaynağına göre 3.55 ± 0.65 (Antrenör tarafından sözlü saldırı stres kaynağı) ile 3.77 ± 0.67 (Çelişkili karar verme stres kaynağı) arasında değişmektedir. Hakemlerin klasmanlarına göre, belirlenen beş önemli stres kaynağı ile başa çıkmak için kullanılan yöntemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$). Öte yandan, hakemlik yılına göre 1-10 yıl ve 11-daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerin “yanlış ve hatalı karar verme” ve “başkaları tarafından fiziksel ve sözel saldırı” stres kaynakları ile başa çıkmada kullandıkları davranışsal başa çıkma yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<.05$).

Nitel bölümde ise önleyici yönetsel uygulamaların geliştirilmesinde görüşme tekniği ve doküman analizi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu 6 katılımcıya uygulanmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar çerçevesinde hakemlerin stres kaynakları ile ilgili veri çözümlemesi de gerçekleştirilmiştir. Yapılan içerik analizi sonucu motivasyon, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, bireysel gelişmişlik düzeyi, hata yapma korkusu, hakemin psikolojik durumu, kendine güven eksikliği, fiziksel durum ve müsabakanın zorluk derecesi, çevresel faktörler; seyirci baskısı, partner, fiziksel ve sözel saldırı, medya, antrenör, oyuncu ve idareci baskısı, güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması, salonun fiziksel durumu, başarı değerlendirmesi ve adil olmama stres kaynaklarının Türk basketbol hakemlerinin stres kaynağı olduğunu göstermektedir.

Yarı yapılandırılmış görüşmeler ve Basketbol Federasyonu’nun 6 yönergesinin içerik analizi sonucunda, stres kaynaklarını önleyici tedbirler olarak ise, psikolojik destek, düzenli kural bilgisi eğitimi ve testleri, düzenli fiziksel testler, kişisel gelişim seminerleri, tecrübeye göre atama yapılması, hakemler arası takım ruhu yaratma, antrenörlere kural bilgisi eğitiminin verilmesi, caydırıcı idari tedbirlerin alınması, güvenlik ve sağlık önlemlerinin yeteri düzeyde alınması,

salonun fiziki şartlarını belirli düzeyde tutma, objektif ve bilimsel değerlendirme, olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Spor, Spor Yönetimi, Stres, Örgüt, Yönetmel tedbir, Basketbol, Hakem

ABSTRACT**SOURCE OF STRESS AND COPING STYLE OF BASKETBALL REFEREES
AND DEVELOPMENT OF PREVENTIVE MANAGERIAL APPLICATIONS****Rıdvan EKMEKÇİ****PhD Degree****Department of Sport Administration****Supervisor: Prof. Dr. Gazanfer DOĞU****Co – Supervisor: Assoc. Prof. Dr. F. Hülya AŞÇI****March 2008, 323 pages**

The purpose of this study was to determine the source of stress and coping style of basketball referees and develop preventive managerial applications.

Quantitative and Qualitative methods were applied in this thesis. “Basketball Official Stress Survey” (BOSS) was used (Anshel ve Weinberg 1995) to determine coping style and source of stress of basketball referees. BOSS was administered to 106 A and B level licensed Turkish Basketball Federation referees in the season of 2006–2007. Data was analyzed by descriptive statistical techniques (mean, standard deviation and frequency) and independent t-test.

Descriptive analysis revealed that “performance related” (2.34 ± 0.52) factors was the highest mean score while the factor related to the “presence of others” was lowest mean score (2.23 ± 0.56). With regard to the mean rating of each 14 sources of stress; “problem working with partner” (3.20 ± 0.90) was the most important one and “Injury to another person” (1.54 ± 0.74) was the least important source of stress for referees. T-test result for testing differences in source of stress with regard to year of officiating and status indicated statistically significant difference in the physical and verbal assault stress source with regard to status ($p < .05$) but no significant differences were obtained in terms of officiating year ($p > .05$).

“Positive cognitive approach” (3.20 ± 0.90) was most frequently used style by basketball referees to cope with predetermined important source of stress. The mean frequency of using “positive cognitive approach” ranged from 3.55 ± 0.65 (Source of stress of verbal assault by coach) to 3.77 ± 0.67 (Source of stress of Controversial call). T-test analysis revealed no significant difference in coping style in term of status. On the other hand, 1-10 year experienced basketball referees statistically differed from 11 year and more experienced referees in using “behavioral coping method” to cope with “made a wrong and error call” and “threats of physical abuse from others” source of stress by 1-10 year and 11-and more year experienced referees.

In qualitative methods; to develop preventive managerial application interview technique and document analysis was used. As a qualitative methodology semi-structured interview was carried out with 6 participants who are eligible to interview. Content analysis of each participant responses indicated that motivation, lack of experience, personal sufficiency, level of personal improvement, fear of made a wrong call, psychological condition of referee, lack of self confidence, physical condition of referee, difficult games, pressure of spectators, working with partner, physical and verbal abuse or assault, injury, media factor, physical condition of sports hall, pressure of trainer, player and manager, lack of security and first-aid precaution and game evaluation were the source of stress for Turkish Basketball Referees. Based on the semi-structured interview and document analysis of six regulations of Turkish Basketball Federation, psychological support, regular rule knowledge educations and tests, regular physical tests, personal development seminars, appointment by experience, to create team spirit among referees, to give rule knowledge education to trainers, to take dissuasive managerial precautions, to take security and health precautions in sufficient level, to keep the standards physical conditions for sports hall, scientific and objective evaluation were found as preventive managerial precautions.

Key Words: Sport, Sport Management, Stress, Organization, Managerial precaution, Basketball, Referee

Her şeyden çok sevdiğim eşime ve doğacak olan çocuğumuza.

TEŞEKKÜR

Öncelikle danışmanım Prof. Dr. Gazanfer Doğu'ya doktora eğitimim süresince ve tez döneminde değerli fikirlerini benimle paylaştığı için teşekkür ederim. Yardımcı danışmanım Doç. Dr. F. Hülya Aşçı'ya tezime yaptığı katkı ve bana karşı olan sabrından dolayı teşekkür ederim. Kendilerine bana duydukları güven ve verdikleri büyük destekten dolayı minnettarım.

Bu çalışmaya katkılarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Nevzat Mirzeoğlu, Yrd. Doç. Dr. Müberra Çelebi, Yrd. Doç. Dr. Dilşad Çoknaz ve Doç. Dr. Sadegül Akbaba'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma verilerinin toplanmasında yardımlarından dolayı hakem arkadaşlarıma ve basketbol federasyonu il temsilcilerine teşekkür ederim. Tezin çevirileri ve analizleri sırasında yardımlarını esirgemeyen Turhan Toros, Yunus Arslan, Utku Alemdaroğlu ve Yusuf Köklü'ye teşekkür ederim.

Son olarak, doktora süresince bana sabır gösteren, çevirilerde, analizlerde ve içerikte yardımcı olan, maddi ve manevi olarak desteğini esirgemeyen, değerli eşim Y. Aytül Dağlı Ekmekçi'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

İÇİNDEKİLER DİZİNİ	x
TABLolar.....	xv
ŞEKİLLER	xvii
BÖLÜM I.....	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Alt problemler.....	4
1.4. Araştırmanın önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Araştırmanın Sayıltıları	7
1.7. Tanımlar	7
II. BÖLÜM.....	8
KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR TARAMASI	8
2.1. Stresin Tanımı.....	8
2.2. Stresin Nedenleri.....	9
2.2.1. Bireysel Faktörler	10
2.2.2. Çevresel Faktörler	12
2.2.3. Örgütsel Faktörler.....	13
2.3. Stres ve Aşamaları.....	17
2.4. Stres ve Etkileri.....	18
2.4.1. Stresin Fiziksel Etkileri.....	18

2.4.2. Stresin Psikolojik Etkileri	19
2.4.3. Stresin Bilişsel Etkileri	19
2.4.4. Stresin Davranışsal Etkileri.....	20
2.4.5. Stresin İş Yaşamı ve Örgüt İçindeki Etkileri	20
2.5. Stresin Ölçümü.....	22
2.5.1. Objektif Testler	22
2.5.2. Fizyolojik ve Biyolojik Değişimler Yoluyla Stres Ölçümü.....	23
2.6. Stresle Başa Çıkma	24
2.7. Örgütsel Stres ve Yönetimi.....	28
2.7.1. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....	30
2.7.2. Örgütsel Stresin Azaltılmasında Yöneticilere Düşen Görevler	35
2.8 Hakemlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yolları ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	37
III. BÖLÜM.....	42
YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırma Modeli.....	42
3.2. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi (Nicel Araştırma)	42
3.2.1. Örneklem	42
3.2.2. Veri Toplama Aracı.....	43
3.2.2.1. Basketbol Hakemleri Stres Anketi'nin (BHSA) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması.....	44
3.2.3. Verilerin Toplanması.....	49
3.2.4. Verilerin Analizi.....	50

3.3. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarını Azaltıcı Yönetmel Tedbirlerin Belirlenmesi (Nitel Araştırma)	50
3.3.1. Katılımcılar	50
3.3.1.1. Katılımcıların Özellikleri	51
3.3.2. Veri Toplama Araçları	52
3.3.3. Verilerin Toplanması	52
3.3.4. Verilerin Çözümlemesi	53
3.3.5 Geçerlik ve Güvenirlik	56
3.3.6. Araştırmacının Rolü	56
IV. BÖLÜM	58
BULGULAR	58
4.1. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ..	58
4.1.1. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları	58
4.1.2. Basketbol Hakemleri Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılı ve Klasmana Göre Karşılaştırılması	60
4.1.3. Basketbol Hakemlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	601
4.1.4. Basketbol Hakemlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Hakemlik Yılı ve Klasmana Göre Karşılaştırılması	604
4.2. Hakemlerin Stres Kaynakları ve Bu Kaynaklara Yönelik Önleyici Yönetmel Tedbirlerin Belirlenmesinde Uzman Görüşleri	65
4.2.1. Hakemlerin Stres Kaynakları ile İlgili Görüşme Sonuçları	66
4.2.1.1. Bireysel Stres Faktörleri	67
4.2.1.2. Çevresel Stres Faktörleri	76
4.2.1.3. Örgütsel Stres Faktörleri	82

4.2.2. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarını Önleyici Yönetmel Tedbirler ile İlgili Görüşme Sonuçları	87
4.2.2.1. Bireysel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler	90
4.2.2.2. Çevresel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler.....	100
4.2.2.3. Örgütsel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler	106
4.3. Basketbol Hakemlerinin Stres kaynaklarını Azaltıcı Yönetmel Tedbirlere Yönelik Türkiye Basketbol Federasyonu Yönergelerinin İçerik Analizi.....	109
4.3.1. Bireysel Stres Faktörlerine Yönelik Yönergelerdeki Yönetmel Tedbirler ...	112
4.3.2. Çevresel Stres Faktörlerine Yönelik Yönergelerdeki Yönetmel Tedbirler ..	113
4.3.3. Örgütsel Stres Faktörlerine Yönelik Yönergelerdeki Yönetmel Tedbirler..	115
BÖLÜM IV	119
TARTIŞMA.....	119
BÖLÜM V.....	133
ÖRNEK MODEL	133
BÖLÜM VI	138
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	138
6.1. Sonuçlar	138
6.2. Öneriler.....	139
6.2.1. Alana Yönelik Öneriler.....	139
6.2.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler.....	141
KAYNAKÇA	142
EKLER.....	152
Ek A. Basketbol Hakemleri Stres Anketi (BHSA).....	153

Ek B. Görüşme Soruları.....	163
Ek C. Basketbol Federasyonu Yarışma Yönergesi.....	165
Ek D. Basketbol Federasyonu Disiplin Yönergesi.....	194
Ek E. Basketbol Federasyonu Hakem Yönergesi.....	222
Ek F. Basketbol Federasyonu Teknik Komiser Yönergesi.....	259
Ek G. Basketbol Federasyonu Lig Komiserliği Yönergesi.....	269
Ek H. Basketbol Federasyonu Salon Uygunluk ve Güvenlik Yönergesi.....	289
Ek I. Özgeçmiş.....	320

TABLOLAR

Tablo 1: Çalışmaya Katılan Hakemlerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	43
Tablo 2: Basketbol Hakemlerine Verilen ve Geri Dönen Anket Oranları.....	45
Tablo 3: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları Maddelerinin Faktör Örüntüleri.....	46
Tablo 4: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Yöntemleri Maddelerinin Faktör Örüntüleri	47
Tablo 5: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları İç Tutarlılık Katsayıları.....	48
Tablo 6: Stres Kaynakları Alt Boyutlarının Madde Toplam İlişkisi	48
Tablo 7: Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Alt Boyutlarının Madde Toplam İlişkisi.....	49
Tablo 8: Stres Kaynakları Temaları.....	54
Tablo 9: Örnek Matris Tablosu (Disiplin Yönergesi).....	55
Tablo 10: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları	58
Tablo 11: Stres Kaynaklarının Ortalama ve Standart Sapması	59
Tablo 12: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Önem Sıralaması ve Dağılımları	60
Tablo 13: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılına Göre Karşılaştırılması.....	60
Tablo 14: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Klasmanlara Göre Karşılaştırılması.....	60
Tablo 15: Partnerle Problem Yaşama Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması	61
Tablo 16: Antrenör Tarafından Sözlü Saldırı Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması.....	62
Tablo 17: Yanlış Karar Verme Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması	62
Tablo 18: Çelişkili Karar Verme Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması.....	63
Tablo 19: Başkaları Tarafından Fiziksel Saldırı Tehdidi Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması	63

Tablo 20: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılına Göre Karşılaştırılması.....	64
Tablo 21: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Klasmanlara Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 22: Hakemlerin Stres Kaynakları Olarak Nitel Görüşmelerden Elde Edilen Temalar ve Kodları	66
Tablo 23: Hakemlerin Stres Kaynaklarını Önleyici Tedbirler	88
Tablo 24: Yönergelerdeki Stres Kaynaklarını Önleyici Tedbirler	110

ŞEKİLLER

Şekil 1. McGrath (1970)'ın Stres Süreci.....	9
Şekil 2: Hakemlerin Stres Kaynakları	126
Şekil 3: Stresi Önleyici Tedbir Modeli	134

BÖLÜM I

1.1. Giriş

Sosyal bir kurum veya grubun genel özelliklerini belirlemek ve oluşturduğu veya içinde bulunduğu örgüt yapısı açısından yerini ve yaptığı işi etkileyen faktörleri tespit etmek, genellikle o grubun veya kurumun verimliliğinin artması için gereklidir.

Her türlü sosyal olgu kavramı, bireyin kendi algılayış ve yaşayış tarzı ile özdeşleşmektedir. Yaşamın her anında bireyin kendi duygu ve düşünceleri davranışlarına yön vermektedir. Bu duygu ve düşünceler, bireyin yaşadığı ortam ve etkileşimde bulunduğu birçok şey ile değişim gösterebilir. Günümüzde bu duygu ve düşüncelerin değişmesine neden olan faktörleri inceleyen bilim dalları gelişmiştir. Bireyin yaşadığı çevrede ne tür etmenler ile etkileşim içerisinde olduğu ve bu etmenlerin onu nasıl etkilediği ortaya koyulmaya başlanmıştır. Bireyin yaşam süreci içerisinde hoşnut olmadığı ve istemediği durumları yaşaması, kendisinde birtakım fizyolojik ve psikolojik değişimler meydana getirmektedir. Bu istenmeyen durumlarda ortaya çıkan psikolojik durum ise son yıllarda çağımızın hastalığı olarak adlandırılan “stres” kelimesi ile açıklanmaya çalışılmaktadır (Şahin, 1998).

Stres, kaçınılmaz etkenlerin bireyin psişik dengesini (homeostasis) bozması ile ortaya çıkan gerilim ve zorlanma halidir. Genel perspektif içinde olumsuz bir uyarıyı betimleyen, oldukça yaygın kullanılan bir terimdir (Mocan, 2007).

Özellikle teknolojik gelişmeler ve ekonomik sebeplerden dolayı iş yaşamı ve stres birlikte anılan iki unsur haline gelmiştir. En az kaynakla en çok işin yapılması anlamına gelen verim ise, stresle direkt olarak etkileşim halindeki bir öge olmuştur (Genç, 2004).

Günümüz dünyası, hızlı sosyal ve kültürel dönüşümlerin yaşandığı değişim ve rekabet duygularının yoğun bir biçimde algılandığı, toplumsal ve örgütsel yaşamın bireyi içinden çıkılması pek kolay olmayan bunalımlara sürüklediği bir görünüm taşımaktadır. İnsanlar çalışma yaşamının getirdiği sınırlılıklarla birlikte

öteki etkinliklerini dengeli bir biçimde yürütmek istemekte, her şeyden önce yaptıkları işle kendi yeteneklerini de zorlamaktadırlar. Bu nedenle stres sözcüğü giderek günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiş, bir çocuktan en üst düzeydeki yöneticiye kadar kullanım alanı bulmuştur. Bununla birlikte stres, günümüz insanına eskiye kıyasla daha ağır ve derin sorunlar yaşatmaktadır. Çünkü bugün insan, fiziksel ve ruhsal açıdan daha fazla tehdit altındadır. Stres insanların hastalanmasına, iş hayatında ise verimlilik azalışlarına neden olan bir kavramdır. Bu nedenle de işletme yöneticilerinin bu kavram üzerinde özenle durması gerektiği düşünülmektedir. Günümüzde polis, itfaiyeci, acil servis doktoru, hakim, avukat, hakem gibi bazı işlerin yüksek düzeyde stres doğurduğu büyük ölçüde doğrudur. Buna paralel olarak, az stres yapan ya da stres yaratmayan iş bulmak oldukça zordur. Ekonomideki dramatik değişimler, artan rekabet, yeni teknolojik buluşlar ve enflasyon gibi nedenler, örgütlerde ve insan yaşamında birçok düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Bütün bu gelişmeler ise stres doğurucu ve artırıcı etkileri ortaya çıkarmıştır (Ergün, 2007).

Günlük yaşamda bu denli çok kullanılan ve birçok düzeyde algılanan stres kavramı, bu çalışmada sporda yönetim ve örgüt bağlamında ele alınmıştır.

Sporda stres çalışmaları, spor psikolojisinin yeni akademik disiplin alanı olarak yer almaya başlamıştır. Spor alanındaki stres ve kaygının etkisi genellikle sporcular üzerinde irdelenmiştir (Goldsmith ve Williams, 1992; Kyriacou, 1987; Martens, Vealey, ve Burton, 1990; Rainey, 1995). Örneğin, Anshel ve Delany (2001) 52 genç sporcunun akut stres kaynaklarını araştırdıkları çalışmada, sporcuların stres algılama ve başa çıkma stratejilerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmaya 36 erkek ve 16 bayan gönüllü olarak katılmıştır. Yapılandırılmış bireysel görüşme tekniği kullanılarak, olası akut stres kaynaklarını belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlar, sporcuların en önemli iki stres kaynağının, hakemlerin aleyhlerine çaldıkları hatalı bir karar ve fiziksel bir oyun hatasının olduğu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, birçok stresörle karşılaşan sporcuların, başa çıkma stratejilerinden kaçınmanın ardından olumsuz bilişsel değer verme (sırasıyla erkekler ve bayanlar için % 72 ve % 58) davranışı geliştirme eğilimine girdikleri de bulunmuştur.

Spor ortamının diğerk parçası olan hakemler üzerine yapılan çalışmalar ise, sporcularla karşılaştırıldığında daha azdır. Örneğin; bu alanda uzun yıllardır çalışan iki uzman Anshel ve Weinberg (Weinberg, 1989, Anshel, 1990, Anshel ve Weinberg, 1995-1996-1999), sporcular ve antrenörler üzerinde çalışma yaptıkları gibi sporda önemli rol oynayan hakemlerin stres kaynaklarını ve bu stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerini belirlemeye yönelik çalışmalarda yapmışlardır. Weinberg ve Richardson (1990) yayınladığı kitapta, hakemlerle yaptığı çalışmaları müsabaka öncesi, sırası ve sonrası olarak ele almış ve hakemlik işinin psikolojik boyutunu ortaya koymuş, iş-ilişkili veya çevre ilişkili algının sonuçlarını ve önleme yöntemlerini belirtmiştir. Diğerk bir araştırmacı Rainey (1999) basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını ortaya koyarak işle ilgili stres kaynaklarını belirlemiştir. Araştırma sonucunda hakemlerin stres kaynakları olarak performans endişesi, fiziksel saldırı korkusu, zaman baskısı, tanınmama ve içsel çatışmalar bulunmuştur.

Burke ve Miller (1990), hakemlik mesleğinin “sporun önemli ama çoğu zaman ihmal edilen bir parçası” olduğunu belirtmişlerdir. Hakemlerin yarışmalardaki özel görevlerinden dolayı, yaptıkları eşsiz işin psikolojik sonuçlarını bulmak aslında çok önemlidir. Hakemler üzerine yapılan çalışmalar sonucunda hakemliğin, stres belirtileri veya fiziksel hastalıklar kadar bireyde strese neden olduğu rapor edilmiştir. Bunun için bu stresli mesleği yapan kişilerin mevcut durumlarını ortaya konması ve optimum performansa ulaşmada nelere dikkat edilmesi gerektiğini bulmak çok önemlidir. Hakemler ile ilgili yapılan az sayıda araştırma olsa da, sonuç olarak önemli verilere ulaşıldığı görülmektedir.

Basketbol hakemleri de bir performansçı olarak işlerine odaklanma ve konsantrasyonu devam ettirme sorunu yaşayabilirler. Bu durum, ortaya koyacakları performansı direkt olarak etkileyebilecek bir konudur.

Sporda hakemliğin sosyal bir olgu olarak yer aldığı düşünüldüğünde, temsil ettiği tüzel kişilik açısından adalet dağıtıcı ve yönetici konumunda olması, hakemi daha da önemli kılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyal açıdan belirli bir rol ile görevlendirilmiş hakemlerin, görevlerini en iyi şekilde sergilemeleri ve

performanslarını etkileyecek etmenler belirlenerek çözüm yollarının bulunması önem kazanmaktadır.

Özelde basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespit edilmesi ve bu stresle başa çıkma yöntemlerinin gösterilmesi basketbol hakemlerinin optimal performanslarını göstermeleri açısından önem arz etmektedir. Araştırmanın bu açıdan alanında özgün bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile stresle başa çıkma yöntemlerinin neler olduğunu tespit etmek ve önleyici yönetsel uygulamalar geliştirmektir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmada 3 temel soruya cevap aranmıştır.

- i. Basketbol hakemlerinin stres kaynakları nelerdir?
- ii. Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkmada kullandıkları yöntemler nelerdir?
- iii. Basketbol hakemlerinin stres düzeylerini azaltmak için ne tür yönetsel tedbirler almak gereklidir?

1.3. Alt problemler

Basketbol hakemlerinin en önemli 5 stres kaynağı nelerdir?

Basketbol hakemlerin stres kaynakları ile baş etmede kullandıkları yöntemler nelerdir?

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarında hakemlik yaşına göre fark var mıdır?

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarında klasmana göre fark var mıdır?

Basketbol hakemlerinin stres ile başa çıkmada kullandıkları yöntemlerde hakemlik yaşına göre fark var mıdır?

Basketbol hakemlerinin stres ile başa çıkmada kullandıkları yöntemlerde klasmana göre fark var mıdır?

1.4. Araştırmanın önemi

Günümüzde belirli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmaktadır. İşgörenin işe ve örgüte uyumunu zorlaştıran, uyum sorunlarına eşlik eden işgörenin bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden, verimini düşüren en önemli unsurlardan biri strestir (Bakan, 2004: 39).

Stres 21. yy hastalığı olarak toplum içerisinde yaygın bir şekilde kullanılan bir terim halini almıştır. Çalışan insanların işleri ile ilgili problemleri, özel hayatlarındaki sorunları, insan ilişkileri ve çevresel nedenler, zihinsel algılama ve analiz süreci içerisinde çeşitli sıkıntı ve bunalımlara neden olmaktadır. Bu durum bireysel performansı etkilediği gibi interaktif olarak diğer bireyleri de etkilemektedir. Stresin birey performansına etkisi ve başarıyı azaltması, dolayısı ile verimin düşmesi şüphesiz arzu edilmeyen bir durumdur.

Başarı ise bireyin bedensel ve zihinsel çalışmasının sonucu, iş görenin çabalarının işe yansımasıdır. Başarı iş görenin işletmede kalıcılığını, diğer iş görenlerle bütünleşme düzeyini ve alacağı ücreti belirler. İnsanın doğasında başarılı olmak, bireysel hedeflere ulaşmak vardır. Doğasında başarıya ulaşmak bulunan insanı, yönetim de başarıya yönlendirir. İşini başarmak, iş ortamındaki diğer kişilerle uyumlu olmak isteyen iş görenler bireysel yetersizlikleri, çevresel uyumsuzlukları gibi nedenlerle iş stresi yaşarlar. Bu stresin temelinde de başarısız olma endişesi yatar. Başarı insana heyecan verir; fakat elde edilen üstün başarının doğurduğu gelecek belirsizliği veya çok istenen sonuçlar vardır. Bu durum da ayrı bir stres sebebidir.

İşgörenin görev aldığı organizasyon içerisinde başarısı arttıkça stres düzeyi de yükselmektedir. Bireysel başarının düşmesi de stresi yükseltmektedir. Spor müsabakalarında başarılı olması beklenen kişiler ve genelde performansı ile ortaya çıkan bireyler sporcular ve hakemlerdir. Sporcunun ve hakemin müsabaka performansı kritik edilmekte ve tartışılmaktadır. Spor faaliyetlerindeki performansçılarının başarı düzeyini yükseltmek için bunu engelleyen etkenleri ortadan kaldırmak gerekir. Stres de bu etkenlerin başında gelmektedir. Bir sporcunun ve hakemin stres faktörlerini bilmek ve önleyici tedbirler almak müsabaka başarılarını artıracak ortamı sağlamak için bir yöntem olacaktır.

Bu anlamda, özellikle performans sporunda bireylerin başarılarının önemi üst düzeydeyken stresin ortaya çıkmasını engellemek en önemli amaç halini almaktadır. Performans sporunun fiziksel ve zihinsel hazırlık süreçleri de dahil olmak üzere stres faktörlerini hesaba katarak ele alınması, sporcu veya hakemin başarısını etkileyen etmenleri minimum düzeye indirerek optimal performans düzeyine ulaşmalarına yardımcı olacaktır.

Bu nedenle, tezin konusu olan basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespiti ve bu streslerle başa çıkma yöntemlerinin belirtilmesi ve gerekli yönetsel önlemlerin alınması hakemlerin optimal performans düzeylerine ulaşmaları ve başarılı müsabaka yönetmeleri için gerekli ve önemlidir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

i) Araştırma, Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı 2006 – 2007 sezonu A ve B klasmanı hakemler ile sınırlandırılmıştır.

ii) Araştırmanın nitel bölümü Basketbol Federasyonunun yönerge, yönetmelikler ve uzman kişilerin görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

i) Araştırmaya katılan deneklerin anket ve görüşme sorularına içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.7. Tanımlar

Stres: Lazarus'a göre stres "insanlar üzerinde fizyolojik, sosyal ve psikolojik sistemlerde rahatsızlık yaratabilecek aşırı taleplerin sonucu" olarak tanımlanmıştır (Akt. Şengül, 1999: 6).

Örgüt: Belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli bir şekilde kurulmuş toplumsal birimler veya toplum kümeleridir; bireylerin ve işlevlerin, üretici bir ilişki içinde yapılanmasıdır (Genç, 2004)

Hakem: Spor karşılaşmalarını ve yarışmalarını kurallara uygun ve yansız olarak yöneten kimse (tdk.gov.tr, 2007)

Yönetmelik: Bir kuruluşun çalışma yöntemini belirleyen kuralların tümü ve bu kuralların yazılı olduğu belge, talimatname (tdk.gov.tr, 2007).

Yönerge: Herhangi bir konuda tutulacak yol için üst makamlardan alt makamlara belli bir esasa dayanarak verilen buyruk, talimat, direktif, buyrukların yazılı olduğu ve yönetmeliklerde değinilmeyen konulara açıklık getirmek için düzenlenen resmi belge. (tdk.gov.tr, 2007).

Stresle Başa Çıkma Yöntemi: Psikolojik ve davranışsal çaba ile stresi tolere etme veya azaltmadır (Folkman ve Lazarus, 1985).

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde stres, örgütsel stres ve stresi önleyici tedbirler ile ilgili kuramsal temeller açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Stresin Tanımı

Bugünkü anlamda olmasa da çok eski çalışmalarda yer alan stres kavramının kökeni Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yy.'da felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yy.'da ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Baltaş ve Baltaş 1999: 298, Cartwright ve Cooper, 1997: 3, Torun, 1997: 43).

Stres, günlük yaşamda yediden yetmişe her yaştan insanın çok sık kullandığı bir kavramdır. Modern toplumun hastalığı olarak ifade edilen stres, “vücuda yüklenilen özel olmayan herhangi bir isteme karşı, vücudun tepkisi” olarak tanımlanmaktadır (Bakan, 2004:34).

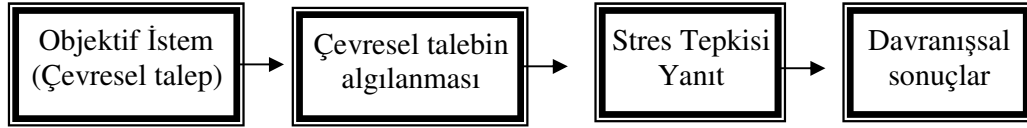
Stres terimi uzun süredir çok yaygın olarak kullanılmakla birlikte tek ve yeterli bir tanımı yapılmamıştır. Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile biçimin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlamıştır. Ayrıca sözcük, “bütünlüğü koruma” ve “esas duruma dönmek için çaba harcama” halini de ifade etmektedir (Baltaş ve Baltaş 1999:298).

Psikoloji bilim dalında strese ilişkin en tanınmış ve birçok çalışmaya temel olmuş yaklaşımlardan biri Lazarus’a aittir. Lazarus stresi, “kişinin sahip olduğu kaynakları zorlayan ve aşan bir uyarıcı olarak gördüğü bir durumla karşılaşması” olarak tanımlanmıştır (Akt. Folkman ve Lazarus, 1980).

Stres ile ilgili yapılan başka bir tanımda Mc Grath stresi, “algılanan çevrenin istemi ile organizmanın algılanan yanıt verebilme kapasitesi arasındaki dengesizlik” olarak tanımlamaktadır. Mc Grath sosyo psikolojik süreç olarak stresi ele almıştır. Mc Grath stres ile ilgili süreçleri şöyle sıralamaktadır (Akt. Tiryaki, 2000: 22):

1. Kişiyeye objektif istemler yerleştiren fiziksel ve sosyal çevre,
2. Kişinin istemi algılaması ve buna nasıl tepki gösterileceği ile ilgili kararı,
3. Algılanan isteme kişinin gerçek tepkisi,
4. Tepkiden sonuçlanan durumlar.

Mc Grath’ ın stres süreci aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. McGrath (1970)’ın Stres Süreci (Akt. Tiryaki, 2002: 20-21, Sporda

Şiddetin Ortaya Çıkışı)

Stres konusundaki öncü bilim adamlarından olan Selye (1976) ise stresi, “vücuda yüklenilen herhangi bir özel olmayan isteme karşı vücudun tepkisi” olarak tanımlamaktadır.

Özet olarak stres; istenilmeyen bir duruma karşı fizyolojik ve psikolojik olarak bir tepki olarak tanımlanabilir.

2.2. Stresin Nedenleri

Stresi meydana getiren olaylara “stres vericiler” (stressor), bu olaylara insanın fizyolojik ve psikolojik düzeyde verdiği tepkilere ise stres denilmektedir. Strese yol

açan faktörler fiziksel-psikolojik faktörler, bireysel-örgütsel faktörler, işle ilgili-iş dışı faktörler gibi çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır.

Sailer (1982) “Stress Management” adlı kitabında stresin nedenlerini; aile içi stresler, kişisel stresler, sosyal ve diğer çevre stresleri, örgüt ile ilgili stresler olarak dörde ayırmıştır. Şahin (1998) ise stres yaratan olayları, çevremizdeki olaylar, sosyal olaylar, fizyolojik stres kaynakları ve kendi düşüncelerimiz olarak sınıflandırmıştır.

Bu bölümde stres oluşturan faktörler bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Strese neden olan bireysel faktörler arasında kişilik, yaş, bireysel ihtiyaçlar ve duygusal sebepler sayılmaktadır. Stres kaynaklarından etkilenme oranı kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte araştırmalar insan hayatındaki küçük değişikliklerden bile, ileri düzeyde stres kaynağı olabileceğini göstermiştir. Stresin bireysel faktörlerinden olan kişisel farklılıklar literatürde 4 temel değişkenle sınıflandırılmaktadır. Bunlar demografik ve algısal değişkenler, iş deneyimleri, kontrol kaynağı ve davranış tipleridir. Bireysel faktörlerden davranış tipleri üzerine birçok araştırma yapılmış ve A ve B tipi davranışların stresle olan etkileşimleri incelenmiştir (Taştan, 2006).

Örneğin; Friedman ve Rosenman 1950’li yıllarda A tipi davranış gösteren kişilerin, zamanı iyi kullanma konusunda hassas, oldukça saldırgan ve rekabetçi olduklarını belirtmişlerdir. Bu davranış tipindeki kişiler sürekli hareket etmeyi seven ve hızlı yemek yiyen, aynı anda iki işi yapmak isteyen, sabırsız ve beklemekten nefret eden kişilerdir. İşe yönelik ve işi zamanında bitirmeye önem veren, rakamlarla boğuşan ve başarıyı kazanma derecelerini ölçmeye çalışan, güçlü bir motivasyonları olan bireylerdir. Kendilerine aşırı güvenleri vardır, işlerinde yüksek kaygı taşırlar, çabuk karar verirler, randevularına tam saatinde giderler ve başkalarında da aynı duyarlılığı isterler, duyarlı bir kişilik yapıları vardır, enerjilerini planlarlar, az dinlenir, az spor yaparlar, orkestra şefi kişilik yapısındadırlar. Diğer yandan; B tipi

davranış tipindeki bir bireyde ise, ivedilik ve sabırsızlık düşünceleri yoktur, gösteri meraklısı değildirler ve sorulmadıkça başarılarını ve yaptıklarını tartışma ihtiyacı duymazlar. Oyunu yarışmak için değil, hoşça zaman geçirmek için severler, suçluluk duymadan dinlenirler, sosyal değerler için fazla kaygılanmazlar, zaman esiri olmazlar, ekiple kolayca çalışırlar, karar vermede aceleci değildirler, özel hayatları ile iş hayatları arasında kolayca sınır koyabilirler, eve döndüklerinde günlük hayattan tamamen uzaklaşabilirler (www. kirbas.com, 2007)

Bu davranış tiplerinin özellikleri nedeniyle, A Tipi davranışa sahip kişiler iş başında ve iş dışında daha çok stresli olan kişilerdir. Bu tip kişilerin koroner yetmezliğine yakalanma riskleri, diğerlerine göre iki kat daha fazladır. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere gösterdiği tepki onun kişiliğiyle ilgilidir. B tipi davranışa sahip kişiler ise daha ılıman bir mizaca sahiptirler ve stres faktörlerini azaltabilmektedirler (Taştan, 2006).

Bireysel stres kaynaklarının bir diğeri ise yaştır. Kişi yaşlandıkça çevresel ve psikolojik stresle başa çıkma gücü azalır. Beyni bilgiyi kullanmakta yetersiz kalır ve vücudu da değişimlere cevap verecek kapasitede değildir. Yani stres katlanılmayacak kadar zorlaşır. Fakat bunun dengeleyici bir gücü vardır. İnsanlar yaşlandıkça daha az hırslı olurlar ve başaramayacakları sorumlulukları yüklenmez, kendilerine başaramayacakları amaçlar koymazlar. Stres genellikle 35 – 50 yaş arası bireyleri etkilemektedir (Bakan, 2004).

Kişinin iş dışında yaşadığı sorunlar ve edindiği deneyimler onun işine etki eder. Bu tür etmenler çalışanların kişisel yaşamından kaynaklanır. Kişisel stres kaynaklarından biri ailevi sorunlardır. Evlilik içi sorunlar, ilişkilerin kopması, çocukların eğitiminden doğan zorluklar çalışanların işine taşıdıkları bireysel sorunlardır. Ekonomik sorunlardan kaynaklanan bireysel etmenler, kişinin finansal gücünü aşmasından doğar. İnsan ihtiyaçları sonsuz olduğu için kişinin kazandığı hiçbir zaman yetmez. Çalışanların yaşadığı ekonomik sıkıntılar onun işine de yansır ve onun iş yerindeki verimini düşürür. Ayrıca bireyin çalıştığı yerden aldığı ücret eğer ihtiyaçlarını karşılamıyorsa bu onu strese iter. Kişinin hayatında aile fertlerinin

birisinin ölümü, boşanma, hastalık, hamilelik, cinsel güçlükler, çocukların asiliği, ev değiştirme, yıllık izin, uyuma bozuklukları gibi sorunlar stres yaratabilir (Can, 1999).

Stresin bir diğer nedeni de duygusal nedenlerdir, kişinin korkunç bir şey olmasını beklemesidir. Henüz ortada olumsuz bir şey yoktur, fakat kişi istemediği şeyin çok yakında gerçekleşeceğini düşünür. Düşüncelerinde kendine stres yaratmasıyla duygusal stres başlar. Kişilerin olabileceğini düşündüğü sebepler yapay sebeplerdir. Örneğin, kişinin hiç gereği yokken başarısız olacağını düşünmesi ya da sevdiği birinin öleceğini düşünmesi birer stres kaynağıdır. Duygusal stres kişiden kişiye farklılık gösterir ve benzer olaylar kişiliklerine farklı yansır çünkü bu kişilerin yaşamları ve değer yargıları farklıdır. Bunlardan başka durumsal belirsizlikler de stres kaynağı olabilir. Bireyler içinde bulundukları durumdan sonraki zaman diliminde ne olacağını bilmek isterler. Eğer birey gelecek için kaygı taşıyorsa, bu kaygı stres yaratır. Örneğin, asabi müdürü tarafından bir konuyu görüşmek için odasına çağrılan şef neyle karşılaşacağını bilmediğinden strese girer. Duygusal belirsizlik sebebi ile her insan zaman zaman stres yaşayabilir (Taştan, 2006).

2.2.2. Çevresel Faktörler

Çevresel stres sebepleri bireyin bedenini etkileyen dışsal faktörlerdir. Bunlar hastalığın kişi üzerindeki olumsuz etkileri, bireyin yaşadığı ortamın aşırı sıcak veya soğuk olması, aydınlatmanın yeterli olmaması ve aşırı gürültüdür. Stres yaratıcı bu etkiler kişinin vücudunun homeostatik dengesini bozar ve kişiyi endişeye iter (Epshesin, 2000). Ayrıca, gürültü kişinin sinirsel ve fiziksel sistemini alt üst eder (İlter, Budak ve Budak, 1999).

İnsan organizmasının, kendisini saran dış çevrenin etkisi altında iç ortamını belirli bir sınır içinde sabit tutması zorunludur. Bu da sempatik ve parasempatik sinir sistemi parçalarının karşılıklı dengesi ile mümkün olmaktadır. Homeostasis sınırı denen bu sınır içinde meydana gelecek dalgalanmalar, bireyin özelliklerine ve dışarıdan gelen etkinin cinsine ve şiddetine bağlı olmakta, bu sınır aşıldığında stres ortaya çıkmaktadır. Ancak sadece çevre strese neden olmaz, çevrenin nasıl algılandığı da strese neden olmaktadır. Stres kişiye çevre tarafından yüklenilen

istemler ve bu istemlerin kişinin algılaması ile kişinin bu sistemlerle başa çıkabilmesi için kendisinde var olduğuna inandığı kapasiteleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanmaktadır (www. sporbilim.com, 2007).

2.2.3. Örgütsel Faktörler

Stres kaynaklardan üçüncüsü örgütsel faktörlerdir. Örgütler belirli bir amaca ulaşmak için en az iki birey tarafından kurulan topluluklardır. Örgütlerin yapıları, büyüklüğü-küçüklüğü, ekonomik ve coğrafi durumları, işleyiş şekilleri gibi birçok kavram üyesi olan bireyi değişik şekillerde etkilemektedir (Öztürk, 2003).

Bireyler bir örgüte girdiklerinde, o örgütün ortak değer ve normlarına uyum sağlamak ve örgüt içinde üyesi oldukları alt grupla özdeşleşmek durumunda kalırlar. Birey, örgüt ve örgütteki alt gruplar tarafından kendisine öğretilmeye çalışılan örgütsel değer ve normları tümüyle kabul edebileceği gibi aynı zamanda reddedebilir. Bu kabul veya reddetme davranışı, bireyin örgüt veya alt grup ile özdeşleşme düzeyini de belirler. Personelin, grubun değer ve normlarını kabul süresince yaşadığı veya bu değer ve normları reddettiğinde yaşayacağını düşündüğü baskı ve sorunlar önemli stres nedeni olabilmektedir (Güney, 1997).

İşletmelerde işle ilişkili stres kaynakları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Her işletme faaliyet alanına, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, fiziksel koşullara, üyelerinin örgüt içindeki pozisyon, deneyim ve eğilimlerine, örgüt içi çatışmalara, örgütsel yapıya, politikalara, süreçlere, iklime ve diğer etmenlere göre örgütsel stres kaynakları üretebilmektedir (Akmel, 1992:107). Bu nedenle, çeşitli bilim adamları ve yazarlar tarafından işletmelerde örgütsel stres kaynaklarının değişik şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir.

Bu konu ile ilgili sınıflamalar yapan Aydın (1995) ve Artan (1986) tarafından yapılan örgütsel stres nedenleri sınıflamalar çerçevesinde aşağıda sunulmuştur:

A- Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

a. Aşırı iş yükü

- b. İşin sıkıcı olması
- c. Ücret yetersizliği
- d. Yükselme olanağı
- e. Çalışma saatlerinin Uzun Olması
- f. Çalışma koşulları

B-Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

- a. Karar verme
- b. Karara katılma
- c-Yetkilerin yetersizliği
- d. Çok fazla sorumluluk
- e. Değerlendirmede adaletsizlikler
- f. Yöneticilerin teşvik etmemsi

C-Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

- a. Zaman baskısı
- b. Araç gereç yetersizliği
- c. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması
- d. Çalışmaların karşılığını alamamak

D-Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları /Örgütsel Yapı ve İklima İlişkin Stres Kaynakları

- a. İş ortamında huzursuzluk
- b. Ast-Üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık

- c. Toplumsal desteğin düzeyi
- d. İşyerinde dedikodu yapılması

F- Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

- a. Rol çatışması
- b. İş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu
- c. Rol belirsizliği

G- Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

- a. İş Ortamında görüş farklılıkları
- b. Statü düşüklüğü
- c. İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum

Diğer bir sınıflandırma da McGrath (1976) tarafından yapılmıştır. McGrath (1976) örgütteki stres nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

- Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı)
- Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu)
- Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb.)
- Fiziksel çevreden kaynaklanan stres (aşırı soğuk, kötü çalışma koşulları)
- Sosyal çevren doğan stres (bireyler arası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme)
- Bireyin kendinden kaynaklanan stres (bireyin kaygı durumu, algı düzeyi vb)

Bakan (2004) ise strese yol açan örgütsel faktörleri, aşırı iş yükü ve zaman kısıtlaması, rol çatışması ve rollerin belirsizliği, fiziksel koşullar, ekonomik faktörler, sorumluluk, karar verme, kararlara katılım, iş güvenliği, yönetim tarzı, kariyer engeli ve teknolojik gelişmeler olarak sıralamıştır.

İş yerinde işle ilgili takım çalışmasının olmadığı, herkesin bireysel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu örgüt içi durumlar önemli bir stres kaynağıdır. Böyle bir durumda kişi kendisini destekleyen, kendisinin de bir parçası olduğunu hissettiği bir ortamda değil, sürekli mücadele vermesi gereken bir ortamda çalışmak zorunda olduğunu düşünür ve ona göre hareket eder. Bu durum ise, kişinin enerjisini iş dışında başka yönlere dağıtır ve kişi için rahatsız edici bir durum yaratarak strese neden olur. Ayrıca iş ortamında ortaya çıkan görüş farklılıkları çeşitli düzeylerde çatışmaları başlatarak, çalışanların stresli durumlar yaşamalarına yol açar (Bakan, 2004: 43 – 44).

Örgütteki stres kaynaklarını Luthans (1992) ise dört grupta toplamaktadır. Bunlar; Örgütsel politikalar (örneğin, ücret eşitsizlikleri, gerçekçi olamaya iş tanımları ...); örgütün yapısal özellikleri (merkeziyetçilik, yükselme olanaklarının azlığı, kararlardan dışlanma...); fiziksel koşullar (kalabalık çalışma ortamları, aşırı gürültü...) ve örgütsel süreçlerdir (yetersiz bilgi, yetersiz geri bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar...). Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, bireyi etkileyen stres kaynakları bunlara paralel bir biçimde artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir düzeye çıkmaktadır. Buna göre örgütlerdeki stres kaynaklarını genel olarak aşağıdaki gibi gösterebiliriz (Aydın, 2004).

Bütün bu tanımlamalar ve sıralamalardan anlaşıldığı gibi stresin örgüt boyutunda da yine insan faktörü devreye girmekte ve bireysel stres etkilenmeleri sonucunda örgütün yapısını oluşturan insan elemanının verimini etkilemektedir. Bu etki kısa ve uzun vadede örgütün işleyiş gücünü ve örgüt yapısını etkilemektedir.

2.3. Stres ve Aşamaları

Stres konusundaki öncü bilim adamlarından olan Selye (1976) stresi, “vücuda yüklenilen herhangi bir özel olmayan isteme karşı vücudun tepkisi” olarak tanımlamaktadır. Selye stres uzun sürdüğü zaman üç safhanın ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bu safhalar, alarm safhası, direnç safhası ve tükenme safhasıdır. Selye bu yapıyı Genel Uyum Sendromu olarak adlandırmıştır. Genel Uyum Sendromu, biyolojik gelenek içinde yapılan laboratuvar araştırmalarının sonucu 1936 yılında Hans Selye tarafından ortaya konulan bir kavramdır (Şahin, 1994). Selye’den bir süre önce Walter Cannon isimli bir biyolog da, stresi bir acil durum tepkisi olarak tanımlamış ve temelinde biyolojik varoluş ve uyum ihtiyacını görmüştür. Cannon stresi, “organizmanın, kendi yaşamını ve çevreye uyumunu tehdit eden bir uyarıcıya gösterdiği ve varoluşsal bir değeri olan savaşıma ya da kaçma tepkisidir ve doğanın canlı organizmalara armağanıdır” şeklinde ifade etmiştir (Şahin, 1994).

Genel uyum sendromunun ilk safhası olan, *Alarm safhasında*; organizma şoka ve kontra şoka girmektedir. Alarm ya da şok evresinin belirgin özellikleri, taşikardi (kalp atışının hızlanması), kas tonusunun azalması, vücut ısısında düşme, bağırsak ve mide ülserinin oluşması, kan yoğunluğunda artış, sidik kesilmesi, ödem, klor iyonu azlığı, kanda akyuvar sayısında aşırı yükselme, terleme azlığı, geçici kan şekeri yükselmesi ve son olarak da sürrenal medulladan adrenalin boşalmasıdır (Stora, 1992). Hemen ardından kontra şok dönemi gelir. Organizma bu durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik tepkilerde bulunur. Amaç mücadele ederek veya kaçarak organizmayı korumaktır (Baltaş ve Baltaş, 1999).

İkinci safha olan *Direnç safhasında*; vücudun direnci normalin üzerine çıkar. Organizmanın direnç safhasında geçirdiği belirgin özellikler, sürrenal korteksin hacminde büyüme ve hareketinde artış, timüs ve diğer lenflerle ilgili organlarda küçülme ve birinci evreye ait belirgin özelliklerin çoğunda bir yön değiştirme olarak ortaya çıkmaktadır. Organizma, yüz yüze olduğu bu stres verici duruma karşı direncini yükseltmiştir. Eğer direnç dönemi başarılı bir şekilde aşılsa beden normal koşullarına döner, başarısız olursa beden kuvvetten düşer, çöker (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Son safha *Tükenme safhasıdır*. Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse organizma için tükenme basamağına gelinir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar. Her canlının uyum yeteneği ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Uyku ve dinlenme vücudu onarabilir ama devam eden ve başa çıkılamayan stresler karşısında denge bozulur. Uyum enerjisi biter (Baltaş ve Baltaş, 1999). Stres yapıcıların uzun süreli etkisi sonucu ortaya çıkan bu evreye ilişkin semptomların görülmesi ile birlikte birinci evreye ait karakteristik lezyonlar yeniden ortaya çıkmakta ve bunu da ölüm izlemektedir (Selye, 1984).

2.4. Stres ve Etkileri

Stresle ilgili çalışmalar öncelikle stresin etkilerini inceleyerek başlamış, hedef olarak da olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak benimsenmiştir. Zamanla stresin çok sayıda nedeni ve bir dizi sonucu görülmüş, stresin istenmediği kadar, aranan bir fizyolojik-psikolojik olay olduğu saptanmıştır. Kabul edilir sınırlar içerisinde kalan stres bazen istenilen bir durumdur. Her insanın kaldırabileceği stres yükü farklıdır. Murrel'e göre baskıya karşı koyabilecek güce sahip olmama durumu kişide hoşnutsuzluktan sağlık durumunun giderek bozulmasına kadar varan bir dizi sonuca yol açabilmektedir (Stora, 1992). Aşağıda stresin etkileri alt başlıklar şeklinde ele alınıp irdelenmiştir.

2.4.1. Stresin Fiziksel Etkileri

Bazı bilim adamlarının araştırmaları sonucunda stres yaratıcılarına karşı bireyin gösterdiği fizyolojik tepkinin, bir organı veya sistemi doğrudan olumsuz yönde etkileyebildiği ve bireyin bedensel yetersizlikleri veya kalıtsal olarak zayıflıklarında stresin fizyolojik etkisinin daha fazla olacağı düşünülüyordu. Daha sonradan yapılan çalışmalar da bu görüşleri desteklemiş, stresin hastalıklara direnme gücünü azalttığı, bağışıklık sistemini bozduğu, kişide bireysel dayanma gücünü azalttığı ve hastalığa yol açan etkenin bünyeye yerleşmesini kolaylaştırdığı görülmüştür. Bunların arasında baş ağrıları, hipertansiyon, işitme rahatsızlığı, astım, aşırı sıkıntı, endişe, şeker hastalığını sayabiliriz (Anshel, 1990). Selye'ye göre bugün

yaygın hastalıkların çoğu mikropların, virüslerin, zararlı maddelerin veya her türlü dış etkenin yarattığı aksaklıklardan çok strese uyum gösterme eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Tiryaki, 2000).

Stresin fiziksel etkileri esas olarak artmış adrenalin düzeyine bağlı olarak görülen belirtilerdir. Bunlar, artmış kalp atım hızı, terlemenin artması, soğuk ve ıslak deriye giden kan akımının azalması, karın ağrısı, hızlı nefes alıp-verme, kas gerginliği, ağzın kuruması, tuvalete gitme isteğidir (Tiryaki, 2000). Stresin neden olduğu hastalıkların başında ise depresyon, uyku bozuklukları, kronik kalp hastalığı, migren, bağışıklık faaliyetinde azalma ve kanser gelmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

2.4.2. Stresin Psikolojik Etkileri

Stresin fiziksel etkilerinin yanında bir de psikolojik etkileri vardır. Depresyon, şizofreni, korku ve endişe kaynaklı hastalıkları stresin doğurduğu psikolojik hastalıklara örnek olarak verebiliriz. Yüksek seviyede stresi yaşayan kişi öfke, endişe, depresyon, sinirlilik ve sıkıntıyı yaşayabilir. Bunların çalışanlara etkisi ise, duygusallık, kendisine saygının azalması, çevresi ile olumsuz ilişki, amirine kızgınlık, olaylara zihinsel olarak kendisini verememe, karar almada zorlanma, iş tatminsizliği gibi bir dizi istenmeyen davranışsal sonuç olabilir. Aşırı stresin önemli noktalardaki yöneticilerin etkinliğini, yönetim stillerini etkilediği bilinir. Örneğin sabit bir stres altındaki yönetici çok sinirli olabilir ve astları onu rahatsız etmekten kaçınabilir. Sinirli olduğu için yöneticinin astlarıyla gerekli ilişkiyi zamanında kuramaması ise işletmenin çıkarlarına terstir (Taştan, 2006). Olumsuz durumlar göz önünde bulundurulduğunda, kötü sonuçlardan kaçınmak için stresi önleyici tedbirler geliştirmek ve stresle başa çıkma yollarının en iyi şekilde uygulanması doğru olacaktır.

2.4.3. Stresin Bilişsel Etkileri

Stresin bilişsel etkilerinde bireyin içsel ve dışsal algı düzeyi önemlidir. Hatalı bilgilenme sürecinin dışsal ve içsel gelişimi ile düşüncenin kategorize edilmesi ya da

olumsuz şekle dönüştürülmesi sonucu birey olumsuz düşünmeye, olumlu düşünceyi reddetmeye, kendi yetenek ve performansına olumsuz bir şekilde bakmaya başlar. Olumsuz olan yaşantıları genellemeye, müsabaka sonuçlarını iki uçta değerlendirmeye yönelten bir kısım bilişsel çarpıtmalar yaşar (Scanlan ve Passer, 1979). Stresin bilişsel etkilerinin en belirginleri, karar verme ve konsantre olmada yetersizlik, sık unutkanlık, eleştiriye aşırı duyarlılık ve psikolojik engeller, endişe, konfüzyon, konsantre olamama, kendini hasta ya da değişik hissetme, kendini kontrol dışı ya da bunalmış hissetmedir (Konter, 1996).

2.4.4. Stresin Davranışsal Etkileri

Stresin davranışsal etkileri ise bireye göre değişik biçimlerde görülmektedir. Kaza eğilimi, ilaç alımı, duygusal patlamalar, aşırı yeme veya tat kaybı, aşırı alkol alımı veya sigara içme, heyecanlılık, tahrik edici davranışlar, az konuşma, sinirsel kahkahalar, hareketsiz kalamama, titreme, hızlı konuşma, sinirli tavırlar, kaşları çatma, esneme gibi etkiler çok sık görülebilir (Tiryaki, 2000).

2.4.5. Stresin İş Yaşamı ve Örgüt İçindeki Etkileri

Stresin iş hayatına olan olumsuz etkileri çok fazladır. Stres kişinin görevi başında bulunamamasına, düşük endüstriyel ilişkiler sağlamasına, kişinin veriminin düşmesine, iş kazalarının oranlarının yükselmesine, iş teslim oranlarının düşmesine ve işinden memnuniyetsiz olmasına, nefret etmesine sebep olur. Öte yandan stresin iş hayatında olumsuz etkileri olduğu gibi, iş hayatının da yüksek derecede strese sebep olduğu bilinmektedir. Aldemir (2001), bazı mesleklerin diğerlerine göre daha fazla stres yarattığını, mali müşavirlik ve muhasebecilik gibi mesleklerin, bu sıralamada en üstlerde yer aldığını söylüyor. Bunlardan başka iş hayatı ve stres arasındaki diğer bağlantılı nokta ise işten atılmaktır. Aldemir'in araştırmasına göre işten atılmak %60 strese neden olmaktadır. İşini kaybedenler üzerinde yapılan çeşitli araştırmalar, işsizlikle beraber stres hormonlarının faaliyetlerinde artma olduğunu, gerilim, uykusuzluk ve sinirlilik durumları görüldüğünü, psikosomatik hastalıklarda artış olduğunu ortaya koymaktadır (www. psikolojiev.com, 2007).

Stresin, örgütlerin etkinliklerini ve verimliliklerini azaltan ve önemli maddi kayıplara neden olan etkilerinin çok boyutu olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel iklimin soğuklamasından, iş gücü devrinin yükselmesine, mal ve hizmetlerin kalitesinin azalmasından, iş kazalarındaki artışa kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel stres sonuçlarından söz edebilmek mümkündür. Stresin işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz; örgüte bağlılığın azalması, iş kazaları, işten tatminsizlik, uyarı ve cezalarda artış, mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş, verimliliğin azalması, ilişkilerde gerginlik, örgütsel iletişimin zayıflaması, personel şikayet ve taleplerinin artması, uzayan yemek ve çay molaları, bölümler arası iş birliğinin zayıflaması, örgütün imajının zayıflaması (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Başarı bireyin bedensel ve zihinsel çalışmasının sonucu, işgörenin çabalarının işe yansımalarıdır. Başarı işgörenin işletmede kalıcılığını, diğer işgörenlerle bütünleşme düzeyini ve alacağı ücreti belirler. İnsanın doğasında, başarılı olmak bireysel hedeflere ulaşmak vardır. Doğasında başarıya ulaşmak bulunan insanı, yönetim de başarıya yönlendirir. İşini başarmak, iş ortamındaki diğer kişilerle uyumlu olmak isteyen işgörenler bireysel yetersizlikleri, çevresel uyumsuzlukları gibi nedenlerle iş stresi yaşarlar. Bu stresin temelinde de başarısız olma endişesi yatar. Başarı insana heyecan verir; fakat elde edilen üstün başarının doğurduğu gelecek belirsizliği veya çok istenen sonuçlar vardır. Bu durum da ayrı bir stres sebebidir. İşgörenin görev aldığı organizasyon içerisinde başarısı arttıkça stres düzeyi de yükselmektedir. Başlangıçta artan başarının stres düzeyini yükseltme oranı daha yüksek iken, zamanla kişi başarıya alışmakta ve başarılı olması stresini fazla yükseltmemektedir. Zamanla bireysel başarının düşmesi de stresi yükseltmektedir. Başarılı olan kişi elde ettiği ekonomik ve sosyal göstergeleri kaybetmek istemez. Zamanla başarısının azalması gelecek için endişe yaratacak ve bireysel stresi yükseltecektir. Yönetici, işgörenin iş stresini anlamak ve yorumlamak zorundadır. Rasyonel yönetim anlayışının sonucu olarak tüm girdilerinden beklenen çıktıyı sağlamak isteyen yönetici başarıyı teşvik için ödül, başarısızlığı önlemek için de ceza sistemi geliştirir. Bireyin ödülü elde etme arzusu cezadan kaçınma arzusuna göre daha fazla stres sebebidir. İşgörenin diğer arkadaşları ile hatta kendisi ile yarışması, sonuçta ekonomik veya psikolojik ödülü elde etme arzusu onun stres düzeyini

yükseltecektir. Zamanla başarıya alışma, başarılı olma durumunda yaşanan stresin şiddetini ve etkisini azaltacaktır. Benzer şekilde başarısızlığa bir dizi nedenle alışan kişi de yetersizlikler karşısında duyarlılığını yitirecek, düşük başarı karşısında stres düzeyinde önemli değişimler olmayacaktır (Eren, 2000).

2.5. Stresin Ölçümü

Bireyi etkileyen stres faktörleri çoğaldıkça hangi faktörün daha önemli olduğunun bilinmesi gerekmiştir. Bu yüzden de stresin değerlendirilmesi önem kazanmıştır. Stresin ölçümü olmazsa sonuçları da tartışılmaz. Stresin birey üzerindeki etkisini anlayabilmek için stresi ölçmek gerekir. Stresi ölçmek için çeşitli yöntemler mevcuttur. Objektif testler, fizyolojik ve biyolojik değişimler yoluyla stres ölçümü bu ölçüm yöntemlerinden bazılarıdır.

2.5.1. Objektif Testler

Stresin ölçümü ile ilgili çalışmaların başlamasından sonra aletli ölçümün yanı sıra bir dizi aletsiz ölçüm yöntemi de geliştirilmiştir. Bunların en yaygın olanı sosyal yönden adaptasyon derecelendirme tablosu (SRRS) dur ve Thomas H. Holmes ile Richard Rahe tarafından 1967’de geliştirilmiştir. Bu tablo en çok stres oluşturan en az stres yaratıcıya kadar 43 hayat olayını sıralamaktadır. Bu olaylardan en çok stres yaratana 100 puan verilmiş (eşin ölümü), en az stres yaratana da 11 puan verilerek (hafif sınavlar ve kanunların basit düzeyde ihlali) derecelendirilmiştir. Böyle bir tablo oluşturulduktan sonra kişilere geçen 6 – 24 ay içinde yaşadıkları olayları işaretlemeleri söylenmiş, sonra işaretlenen olayların puanları toplanarak toplam puanın gelecekteki olaylarla korelasyonu bulunmuştur. Esasında, Holmes ve Rahe bu tabloyu hayata uyumdaki değişmelerin strese kilit faktör olduğunu düşünerek geliştirmişlerdir. Hayat olayları tablosu geliştirildikten sonra bu tablonun içinde yer alması gereken değişkenlerin sayısı ve türü çok tartışılmıştır. Ayrıca değişkenlerin tüm insanlar için aynı anlamı taşıyacağı yönündeki düşünce de bu ölçeğin zayıf taraflarındandır (Ephesin, 2000).

Zamanla geliştirilen bir diğer hayat olayları tablosu günlük küçük iyi ve kötü olaylar cetvelidir. Richard Lazaras ve Berkeley tarafından geliştirilen bu ölçeğe göre bireyin günlük yaşantısında karşılaştığı olumlu ve olumsuz sıradan olayların değerlendirilmesi ve bu olayların stres yaratıcı olarak etkisinin ölçülmesi şeklinde olmuştur. Kişinin bir yere giderken trafik yoğunluğu nedeniyle gecikmesi gibi etkenler stres ölçmede kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre günlük kötü olaylar, kişinin iyiliğini tehdit eden veya onu güç, çaresiz duruma düşüren olaylardır. İyi olaylar ise günlük hayatta olumlu olarak değerlendirilen durum ve tecrübelerdir. Bu olayların yarattığı stres de olumlu ve olumsuz olarak kişide değişime yol açacaktır (Taştan, 2006).

Stresi ölçmek için kullanılan envanter ve anketlerden kaygı ölçekleri sıklıkla kullanılan yöntemlerdendir. Spielberger'in Durumluluk – Sürekli Kaygı Envanteri (STAI), Martens'in Yarışma Durumluluk Kaygı Envanteri (Competitive State Anxiety Inventory – CSAI), yine Martens'in Spor Yarışma Kaygı Testi (Sport Competition Anxiety Test – SCAT) gibi envanterler stresin değerlendirilmesinde kullanılan objektif testlerden bazılarıdır.

2.5.2. Fizyolojik ve Biyolojik Değişimler Yoluyla Stres Ölçümü

Stres ölçümü, stresin bireyde yarattığı fizyolojik ve psikolojik değişikliklerin ölçümüyle sağlanır. Fizyolojik ölçüm için kullanılan etkiler kan basıncı, kalp atışları, refleksler, nefes alma hızı gibi değişimlerdir. Ayrıca biyolojik ölçülerle stres analizinde bazı salgıların artması kullanılır. Stres ölçmek için kullanılan mekanik ve elektrikli aletler doğrudan değerlendirme yapma ve homojen olma ve kolayca değerlendirebilme açısından güvenilir ve yararlıdır. Fakat bu araç gereçler ölçüm sırasında kişide stres yaratır. Özellikle laboratuarda stresin biyolojik etkilerinin ölçülmesi bazı kişilerde stres yarattığından kullanılan araçlar küçültülmüş ve klinik ortamın dışında da kullanılabilecek hale getirilmiştir. Bu araçlar daha az göze battığından daha güvenilir sonuçlar vermiştir (Jones ve Hardy, 1990).

Fizyolojik değişimler yolu ile stres ölçümünde en yaygın olanı deri yüzeyinin elektrik aktivitesini ölçmektir. Bunların içindeki en kullanışlı olan “galvanik deri

tepkisi”dir (Galvanic Skin Responce-GSR). Vücut gergin olduğunda, ter bezleri gergin kaslarda meydana gelen ısıyı kaybetmek için daha aktif olur. Deride nem olduğunda elektrik aktivitesinin bir noktadan, diğer bir noktaya akışı daha kolaylaşmaktadır. GSR ile derideki bir noktadan diğer bir noktaya olan bir dakikalık elektrik aktivitesi ölçülür (www. sporbilim.com, 2007).

2.6. Stresle Başa Çıkma

Baş çıkma stratejileri ile baş çıkma yöntemi arasındaki en temel fark stresli bir olaya karşı verilen yanıtta kararlılık/tutarlılık veya tercih edilen tavidir. Baş çıkma yöntemi “stres yaratıcılarına ani bir reaksiyonu içerir, baş çıkma stratejisi ise stres yaratıcılarına karşı zaman ve duruma göre kararlı bir tavır gösterme işidir” (Kohn, 1996:385).

Compas’a göre (1987) “baş çıkma yöntemleri, farklı durumlar boyunca veya belirli bir durum içinde strese karşı gösterilen reaksiyonun bireysel olarak tanımlanmış baş çıkma metotlarıdır”.

Baş çıkma, psikolojik ve davranışsal çaba ile stresi tolere etme veya azaltmadır (Folkman ve Lazarus, 1985). Bu çaba, tehlikeli veya rahatsızlık veren bir durumu engellemek için duygusal veya davranışsal olarak yanıt vermeyi öğrenme ile oluşmaktadır (Anshel, 1996). Baş çıkma kavramı, insanların yaşamlarını devam ettirirken karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etme biçimleri veya yolları olarak açıklanabilir. Lazarus ve Folkman baş çıkmanın dinamik bir süreç olduğunu ve kişi ile çevresi arasındaki stresli etkileşimler sırasında değiştiğini belirtmişlerdir (Akt. Suls, David ve Harvey 1996).

Baş çıkma kavramı, Lazarus ve Folkman tarafından stresli durumların içsel ve dışsal gerekliliklerinin üstesinden gelebilmek için kişinin bilişsel ve davranışsal çabaları olarak tanımlanmıştır. Baş çıkmanın iki temel etkisinden söz edilmektedir. Bunlar, stresli duyguları düzenlemek ve rahatsızlığa neden olan çevre ile rahatsız olan kişinin ilişkisini değiştirmektedir (Türküm, 1999).

Stresle başa çıkma veya bir diğer deyişle stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütününden kaçınmak değildir ki bu zaten olanaksızdır. Fakat verimlilik, enerji ve atıklığe doğru olumlu bir güç oluşturmaktadır. Amaç ne çok az ne de çok fazla olan, optimum stres düzeyini korumaktır. Stresin tamamen yok edilmesi bireyi pasif hale getirebilir. Bundan kaçınmak için, bireyin belli bir miktar stresi kabullenmesi gerekir. Stres yönetimi ve stresle başa çıkmada esas sorun, stresin kabul edilebilir düzeye nasıl getirileceği ve hangi yöntemlerle başa çıkılacağıdır (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Stresle başa çıkma da bireyin kullanabileceği farklı başa çıkma yöntemleri bulunmaktadır. Psikoloji literatürüne bakıldığında, başa çıkma stratejileri ile ilgili farklı teorik yaklaşımların yer aldığı görülmektedir. Bu yaklaşımlardan spor psikolojisi literatüründe en fazla kabul gören, bu çalışmanın da hedef kitlesini oluşturan spor performansçısı hakemlerin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler olarak irdelenen yaklaşma (approach) ve kaçınma (avoidance) başa çıkma stratejileridir (Anshel, 1996; Anshel, Williams, ve Hodge, 1997; Krohne, 1993; Mullen ve Suls, 1982; Roth ve Cohen, 1986; Suls ve Fletcher, 1985). Bu araştırmacılar yaklaşma başa çıkma yöntemini, stres kaynakları ile baş etmede yöntem ve süreç olarak aktif bir adım atarak, performans ve duygu üzerinde etkili olan potansiyel etkiyi veya stresin şiddetini azaltmak için duyarlılaştırmak, bağ kurmak, uyanıklılık veya dikkat toplama olarak tanımlamışlardır. Kaçınma başa çıkma yöntemi ise durum ile alakalı tehditlerden uzaklaşmak ve geri adım atmak olarak tanımlanmaktadır (Anshel ve Delany 2001).

Stresle başa çıkmada kullanılan bir başka kuramsal yaklaşım ise “problem – odaklı” ve “duygu – odaklı” başa çıkma yaklaşımıdır. Çevreyle olan ilişkiyi değiştirme denemesi olarak adlandırılan problem – odaklı başa çıkma stratejisi, stresli durumlarda bireyin davranışlarının direk bir sonucu olarak problemin yeniden çözümü şeklinde bir başa çıkma stratejisidir. Duygu – odaklı başa çıkma stratejisi ise stresli durumun duygusal olarak düzenlenmesi veya yeniden gözden geçirilmesi anlamına gelmektedir. Stresli durumlarda duygularını kontrol altında tutamamak,

birey için büyük zararlar doğurabilir. Duygusal – odaklı başa çıkma stratejileri genellikle olumlu yönleri vurgulama, istek ve arzu düşünceleri, inkar ve ayrılma gibi başlıklar altında yer alır (Morris ve Summer, 2003: 291).

Davranış ve yaşam tarzı değişikliği de bireylerin kullanabileceği başa çıkma yöntemlerindendir. Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Bireysel olarak stresle başa çıkmada, bedensel hareketler (egzersiz), solunum egzersizi, meditasyon, biofeedback (biyolojik dönüt), gevşeme (relaxation), beslenme ve diyet, toplumsal destek alma, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi gibi teknikler yararlı olabilir (Güçlü, 2001).

Zaman yönetimi, davranış ve yaşam tarzı değişikliği ile başa çıkma yöntemlerinden biridir. Yaşadığımız çağın en önemli özelliklerinin başında hiç kuşkusuz “zaman darlığı” gelmektedir. Bu durum her insan için söz konusudur. Her kesimden insan zamanın yetmediğinden şikayet edebilir. Zamanı iyi düzenlemeyen bir birey işler yetişmeyince strese girecektir. Zamanın kontrol edilmesi durumu ciddi endişe, hayal kırıklığı ve panik yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde zaman yönetimi yaklaşımı geliştirilmiştir. Zaman yönetiminde zamanın planlanması, organize edilmesi ve kontrol edilmesi söz konusudur (Coffey, Cook ve Hunsager, 1994).

Erdoğan (1999) ise, stresle başa çıkmada bireysel stratejiler olarak, etkili bir zaman yönetimi, rahatlama uygulamalarını, olumlu hayal kurmayı, egzersiz ve beden hareketlerini, davranışsal açıdan kişinin kendini kontrol etmesini, iletişim kurmayı, meditasyon, gıda kontrolü ve masajı, bireyin kendine özgü bir hobi edinmesini ve dışa dönüklüğü önermektedir.

Stresle başa çıkma stratejilerini pek çok kaynakta farklı şekillerde görebiliriz. Temel olarak fiziksel ve zihinsel başa çıkma stratejileri olarak bahsedilmekle birlikte

birçok değişik sınıflandırma yapıldığı da görülebilmektedir. Aşağıda çeşitli kaynaklardan (Anshel, 1990, Aydın, 2004, Can, 1999, Coffey ve ark., 1994, Eren, 2000, Genç, 2004, Jones ve Hardy, 1989, Aydın, 1995; 2000, Weinberg ve Richardson 1990) alınarak oluşturulmuş stresle bireysel başa çıkma stratejileri sınıflandırması yapılmıştır.

a) Fiziki idame stratejileri

b) İç yardım (kasların dinlendirilmesi) stratejileri

c) Dış yardım stratejileri

a) Fiziki İdame Stratejileri

Stres yönetimi stratejileri içinde muhtemelen en belirgin görülen fiziki idame stratejileri; spor yapmak, diyet ve beslenmeye önem vermek, yeterli miktarda uyumak ve dinlenme faaliyetlerine katılmak şeklinde belirtilebilir. Yeteri kadar uygulandığı takdirde şahsi dengeyi oluşturarak stresi yenme bakımından fiziki yapıyı daha güçlü hale getirir (Taştan, 2006).

Kalp, solunum ve dolaşım sistemlerini çalıştırıcı hareketler birçok insanın daha sağlıklı olmasına yardımcı olur. Ağır ve kolay hareketler yapmak suretiyle bir şahıs kendi bedenini fiziki kabiliyetini geliştirebilir. Kendi dayanıklılığını ve tahammül gücünü arttırabilir. Ayrıca, fiziki hareketler stresli durumlarda oluşan tansiyon ve duyguların dağıtılmasına yardımcı olur. Uygun olmayan beslenme ve diyet sempatik sistem uyarıcılarını doğrudan harekete geçirmek suretiyle veya yorgunluk ve sinirlilik durumunu etkilemek sureti ile günlük strese önemli katkıda bulunur. Akılcıca spor yapmak, sağlıklı diyet, iyi ve yeterli beslenme geleneksel olarak sağlıklı hayatın ilkeleri olarak kabul edilir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

b) İç Yardım (Kasların Dinlendirilmesi) Stratejileri

Bu kategorideki stratejilerle; kasların dinlendirilmesi, kendi kendine eğitim ve meditasyon uygulamaları sayesinde şahsın kendi kas sistemini kontrol etmesi sağlanır. Her kas kısa süreli olarak gerdirilir ve sonra dinlendirilirken, düzenli olarak

derin nefes alınır ve verilir. Kendi kendine eğitim şahsın pasif yoğunlaşma sayesinde kendi fizyolojisi üzerinde kontrolü sağlar. Bu yoğunlaşma, vücudun belirli organları üzerinde teksif edilebilir. Bir stres yönetim stratejisi olarak meditasyon, dinlendirme stratejisine benzer. Meditasyon teknikleri uyarıcı girdileri sınırlayan ve hareketli bir sembol veya nefes alma gibi sabit bir unsur üzerinde dikkati yoğunlaştıran dinlendirme metodudur. Kasların dinlendirilmesi için uygulanan bir başka teknik olan biyolojik geri beslemede (feedback), çeşitli yardımcı aletler kullanılması suretiyle şahsın çeşitli kas gruplarında hissedilebilir bir rahatlama temin edilmesi istenir. Bunun dışında kişilik özelliklerinin değiştirilmesi yani mizah ev şakaya yaşamınıza daha çok yer verilmesi, kendinizi başkaları ile karşılaştırmak, stresin avantajlarını kullanmak, kaçınmadığınız stresle yaşamayı öğrenmek gerekir. Ayrıca bedensel hareket, solunum egzersizi, gevşeme, sosyal kültürel sportif etkinliklere katılma, masaj, dua ve ibadet ve zaman yönetimi de stres yönetim tekniklerindendir (Weinberg ve Richardson 1990).

c) Dış Yardım Stratejileri

Stres yönetim stratejilerinde şahıs ilk önce kendisi rol almalıdır. Ancak bu arada şahıs psikolog ve psikiyatristlerden bazı yardımlar alma durumunda olabilir. Böyle tedavi ve yardımlar arasında psikanaliz, stres ile ilgili istişare, geliştirme programları ve davranış değişikliği teknikleri sayılabilir. Strese yönelik dış stratejiler arasında sistematik duyarsızlaştırma ve dinamik psikoterapiler de yer alır. Sistematik duyarsızlaştırma; kaslarda gevşeme sağlamak ve tansiyonu düşürmek sureti ile davranışları değiştirmeye yarayan bir tekniktir. Bu teknik fobi niteliği kazanan davranışlara yönelik kullanılabilir. Dinamik psikoterapi ise bir koruyucu stratejidir. Burada şahsın belirli bir stres sebebine gösterdiği tepki stres sebebi hakkındaki bilgisini geliştirmek suretiyle değiştirilmeye çalışılır. Bu teknik topluma karşı konuşmadan korku duyan kişilerde uygulanmıştır (Ergün, 2007).

2.7. Örgütsel Stres ve Yönetimi

Son zamanlarda “stres”, “stres yönetimi”, stres danışmanlığı”, stres yardım programları” gibi kavramlarla hem araştırmalarda, hem de kurumsal olarak stresin

anlamı ve nedenleri üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmalar genel olarak bireysel stres ve örgüt stresi konularında yapılmaktadır. Örgüte stres kavramını; Cooper – Marshal, “Mesleki stres” (Occupational stress), War – Wall, “Çalışma stresi” (Work stress), Buzzard, “Endüstriyel stres” (Industriel stress), Caplan – Cobb – French, “İş stresi” (Job stress), Buck, “İş baskısı” (Job pressure), Singer, “İş gerilimi” (Job strain) gibi kavramlarla ifade etmektedirler (Genç, 2004).

Örgütsel yaşamda stres kaçınılmazdır ve maliyetleri de oldukça yüksektir. Dolayısıyla örgütlerde stresi önleme yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Stresin yönetilmesinde ve önlenmesinde bireydeki ve çevredeki değişiklikler sürekli gözlenerek bilinçli olarak denetlenmesi gerekmektedir. Bunu yaparken üç amaç hedeflenmektedir (Özkalp, 1989).

Stres nedenlerini ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak

Stresin etkilerini yok etmek

Bireyleri strese karşı daha güçlü kılarak dirençlerini artırmak

İş ya da çalışma stresi kavramı literatürde birçok yazar tarafından farklı şekilde tanımlanmakta ama esas itibariyle her tanım da bir ortak noktada birleşmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

İş stresi bireyi normal fonksiyonlarından (örn; zihin – vücut) saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya arttıran) işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur (Işıkhani, 1998).

Bir başka tanıma göre, işyeri stresi işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir (Koç ve Yeğen, 2002:1).

Tanımlardan da görüleceği üzere, çalışma yaşamında ortaya çıkan stres, işgörenin normal işlevlerini yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve bireyin fiziksel ve duygusal olarak tepkilerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Bireyin davranışındaki bu değişim, işteki uyumu bozmakla beraber birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir.

Stres, örgütteki verimliliği düşürmesi açısından işyerlerinde çözülmesi gereken çok önemli bir sorun haline gelmiştir. İnsanlar stres altında olduklarında bazı belirtiler gösterirler. Daha önce kolaylıkla verilen kararları vermede güçlük çekme, değersizlik, yetersizlik, güvensizlik ve terk edilmişlik duyguları, alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklik, gerginlik, sürekli endişe, iş birliğinden uzak davranış, en iyi olanı değil, garanti olanı seçmek, uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık, kızgınlık dalgaları gibi tepkiler gösterirler. Günlük yaşamda aşırı hayal kurmak, sık sık dalıp gitmek, kişilere aşırı güven veya güvensizlik, aşırı hassasiyet ve ilgisizlik, uyku bozukluğu ve duygusal yaşamda dengesizlikler görülebilmektedir. (Bakan, 2004: 45).

Zaman baskısı da strese neden olur. Kişiler yapacakları işleri zamana göre planlar. Bazı insanların dakikaları bile çok kıymetlidir. Yapacağı işi planladığı zamanda bitiremeyen veya önlerine engel çıkan kişiler strese girerler. Zaman baskısıyla duygusal stres yaşayan kişiler trafikten dolayı bile stres yaşayabilir. Organizasyonlarda kişilerin zaman baskısını yaşamamaları için iyi planlama yapmaları ve yapacakları işleri bu zaman dilimlerine sığdırmaları gerekir. Sezgiler de duygusal strese neden olabilir. Birey eğer gerçekleşme olasılığı yüksek olan bir olayı kendisi için olumsuz olarak değerlendirirse veya tam olarak zararlı olarak değerlendirirse duygusal strese girer. Bazen de istenmeyen olayların yaklaşmasından dolayı kişi strese girer (Taştan, 2006).

2.7.1. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütsel başa çıkma yöntemleri, bireylerin stres düzeylerini istenilen düzeye getirmede yardımcı olabilecek yöntemlerdir. Çalışanlar için en uygun yöntemi seçmek yöneticiye düşen görevdir. Bireysel başa çıkma yöntemlerini de kullanan çalışanların performans ve verimlerinin artması için en uygun yöntemi kullanan veya çalışanlara öneren bir yönetici grubu örgüt için çok önemlidir. Örgütteki yöneticilerin

tavır, davranış ve yönlendirmeleri örgütsel stresin azaltılmasında mutlaka rol oynayacaktır.

Örgütsel başa çıkma yöntemleri olarak, teşkilat ile ilgili stratejiler, sosyal destek, amaçları belirleme faaliyetleri, iş zenginleştirilmesi, katılımlı yönetim, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret yönetimi, grup desteği gerektiren gibi stratejileri sayabiliriz (Aydın, 2004).

a) Teşkilat İle İlgili Stratejiler

Bu stratejiler; stres planı geliştirilmesi, yetki devri, çalışma atmosferinin iyileştirilmesi veya değiştirilmesi, yeni yaklaşımlarla problem çözme ve karar alma faaliyetleri, hedeflerin belirlenmesi, zaman yönetimi, teşvik tedbirleri, işin yeniden tasarımı, çatışma yönetimi ve kendi kendine değerlendirme tedbirlerini içerir. Bir stres planının geliştirilmesi şu adımların neticesinde oluşur (Öztürk, 1994):

Kendi stres belirtilerini bilmek.

Hissi ve zihni dengenin sağlanması için alternatifler geliştirmek.

Bedende fiziki dengenin sağlanması için alternatifler geliştirmek.

Problemlerin çözümünü temin edecek bir faaliyet planı geliştirmek.

Yetki devri stres yönetim metotları içinde çok önemli bir yer tutar. Bu teknik, yöneticiler tarafından en fazla kullanılan stres yönetimi uygulamasıdır. İşle ilgili bazı yetkiler devredilmek sureti ile yönetici, kendi iş yükünü azaltırken stresi azaltma imkanı da doğmuş olur. Çalışma ortamının seçimi ve değerlendirilmesi diğer bir stres yönetim stratejisidir. Bu tamamen şahsın kontrolünde olmamakla beraber, iş seçimi ve ilave görevlerle ilgili olarak şahsi kontrol sağlanabilir. Yeni yaklaşımlar kullanarak problem çözme ve karar verme; zihni düşünme kapasitesi ve sezgi kullanılarak bulucu problem çözme ve karar verme faaliyetini ihtiva eder. Yeni yaklaşımlar hayatın bütün zorluklarının üstesinden gelmeyi ve analitik düşünce tarzını geliştirmeyi sağlar. Bir şahsın kendini değerlendirmesi, hedef belirlemesi ve zaman yönetimin uygulanmasını gerektirir. Birbirini takip eden adımlar sayesinde

hedefe belli bir zaman periyodunda ulaşılmaya çalışılırken, şahsi iş yoğunluğundan kaynaklanan baskıyı azaltabilir. Çatışmanın bir kriz haline dönüşmeden önlenmesi stresli durumların yönetimi için uygun bir yoldur. Sürekli olarak mevcut sorunları çözmeye çalışan yönetici çok stresli bir ortamda çalışır. Diğer taraftan olayları önceden tahmin ederek değerlendiren ve sıkışmadan çözüm bulmaya çalışan yönetici daha az personel stresi ile karşılaşır. İşin yeniden gözden geçirilmesi ve rollerin yeniden tanımlanması stres ve mücadele etmede müessir stratejilerdir. Özel bir rol belirleme stratejisi olarak her rol göndericinin beklentilerini bir listesinin kişinin elinde bulundurulması sağlanabilir. Bu listede odak kişinin beklentileri ile bütünleştirildikten sonra çatışmaların ortadan kaldırılmasında kullanılabilir (Taştan, 2006).

b) Sosyal Destek

Stres önlemede kullanılan diğer yöntemlerden biri de sosyal destektir. Basit ifade ile sosyal destek, diğer insanlarla yakın bağların olmasını ifade etmektedir. Çalışmalar sosyal desteğin iki yönlü fayda sağladığını göstermektedir. Birincisi, sosyal desteği olan bireylerin psikolojilerinin ve fizyolojilerinin daha iyi olduğudur. İkincisi, stres yaratan olaylarla karşılaştıklarında sosyal destek sahibi insanlar stresle başa çıkmada daha başarılıdırlar (Johns, 1992:521).

İş yerindeki sosyal desteğin bireyleri olumlu yönde etkiliyor oluşu, son yıllarda üzerinde durulan bir konudur. İş yerinde kurulan yakın arkadaş ilişkileri, iş dışındaki aile toplantıları, belirli dernek ya da topluluklara olan üyelikler sosyal destek sağlamaktadır (Kırel, 1993). Stres yönetiminin önemli halkalarından biri olan sosyal destek yaklaşımı, bir taraftan katılımı yönetimi kolaylaştırırken, diğer taraftan kişiler arası yakınlık ve psikolojik destek sağlamaktadır. Böylece sosyal destek hem bireyler arası ilişkileri hem de bireyle örgüt arasındaki ilişkiyi geliştirmektedir. Duygusal ve sosyal destek, stres ve sağlık arasında tampon görevi görmektedir. Birçok araştırma sosyal desteğin stres etmeni ve gerilimi azaltıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Tutar, 2000:290). Diğer bir deyişle, düşük oranda sosyal destek olan bireylerin stres oranları ile yüksek oranda sosyal destek olan bireylerin stres oranları arasında küçümsenmeyecek bir fark vardır. Bu nedenle bir iş yerinde stres

oranı yüksek ise bunu sosyal destekle azaltmak mümkün olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001).

c) Amaçları Belirleme Faaliyetleri

Amaç belirleme programları, örgüt taleplerini ve onların bireyler üzerindeki etkilerini olumlu bir düzeye getirmeyi amaçlayan diğer bir stres önleyici programdır. Örgütlerde ulaşılacak istenen amaçların açık bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Çünkü yapılan araştırmalar, belirli amaçlara ne derece ulaştıklarını geribildirim yolu ile öğrenen bireylerin daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu yöntemle faaliyetlerdeki belirsizlikler ortadan kalkacağından dolayı, işgören üzerindeki baskılarda ortadan kalmaktadır (Öztürk, 1994). Bu durumun bireyin stresini önleme işlevinin yanında motive edici bir özelliği de vardır.

Amaç belirleme programları iki aşamada uygulanmaktadır. Birinci aşamada amaçlar belirlenmektedir. İkinci aşama ise, performansı değerlendirme ve geri bildirimden oluşmaktadır. Bu geri bildirimler aylık periyotlarda yapılmalı ve bireye geri bildirimin yanında sosyal destek de uygulanmalıdır (Aydın, 2004).

d) İş Zenginleştirilmesi

Örgütlerde stresi azaltacak bir diğer yöntem ise, işin zenginleştirilmesi ve iş rotasyonu gibi yönetsel programlarla işin yapılış biçimini ve işgörenin başarı düzeyini yükseltmeye çalışmaktır (Aydın, 2004).

İş zenginleştirilmesi, bireylere daha fazla sorumluluk, daha anlamlı bir iş, daha fazla kontrol ve geri bildirim sağlayacaktır. Bunun yanında motivasyonu artırırken iş kalitesini de yükseltecektir (Tosi, Rizza, ve Carroll, 1996). Ancak bu durum bütün işgörenler tarafından istenmeyebilir. Bazı durumlardaki değişiklikler işgörenlerin yeteneklerini zorladıkları için stres azaltma yerine daha fazla stres yaratabilir. Bu konuda karar verirken her zaman işgörenlerin istek ve arzuları göz önünde tutulmalıdır (Özkalp, 1989). İşin içeriği ile ilgili faktörleri (sorumluluk, tanınma, ilerleme, gelişme ve başarıya götürme fırsatları gibi) veya işin niteliğini

iyileştirmek yolu ile işgörenler daha fazla motive edilerek, rutin işlerde görülen stres kaynakları azaltılabilir (Aktaş ve Aktaş, 1992).

e) Katılımlı Yönetim

Katılımlı yönetim, bir işletmede çalışanların doğrudan doğruya ya da bir temsilci aracılığı ile özellikle kendilerini ilgilendiren konulardaki kararlara söz ya da oy hakkı ile katılmalarıdır (Özkalp ve Kirel, 2001:350). Katılımlı yönetimin temel amacı, işgörelere sorumluluk ve otorite vererek onların işin bir parçası olduklarını hissettirmektir. Katılımlı yönetimde işgörelner örgüt amaçlarını benimsemekte daha motive olmaktadırlar. Karar mekanizmasına katılan işgörelner belirsizliklerden kaynaklanan stresin ortadan kalkmasında payda sahibi olmaktadır. Ancak bu yöntemde alınan sorumluluk ve otorite bazı işgörelnerde farklı stres kaynaklarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Aydın, 2004).

f) Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Çalışma ortamlarının fiziki koşullarının (aydınlık, gürültü, hava şartları vb.) işgörel üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yaratacağı yönetim biliminin başlarından beri düşünülen bir olgudur. Fiziki şartlara göre işgörelnin motivasyonu ve performansı değişme gösterebilir. İyi bir hava koşuluna sahip olmayan ortamda birey hem fiziksel hem de psikolojik olarak çabuk etkilenir. Aşırı gürültülü ortamlar çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ergonomisi bozuk çalışma ortamları son zamanlarda yönetim biliminin en önemli araştırma konusu haline gelmiştir. Mesleğe göre uygun bir çalışma ortamının yaratılması stres kaynaklarını en aza indirecek ve işgörelnin optimal performansa ulaşmasına yardımcı olacaktır (Eren, 2000).

g) Ücret Yönetimi

İşgörelnerin karşılaştıkları stres nedenlerinin biri de ücrettir. Bu nedenle işletmeler bunu için önlem almak zorundadır. İşgörelnerin ücret konumlarından dolayı stres yaşamamaları için eksiksiz bir ücretleme politikası her işgörelnin

verimliliği ve gereksinimleri hesaplanarak oluşturulmalıdır. Bu konuda iki kuram geliştirilmiştir (Akat, Budak ve Budak, 1997:353).

Beklentiler Kuramı (işgörenin verimlilik ve çabasına dayanır)

Hakkaniyet Kuramı (eşit işe eşit ücretin ödenmesine dayanır)

Bu iki hususa dikkat edildiği takdirde, işgörenler ücretleme politikasına güven duyacağından stres altına girmemiş olacaklardır.

h) Grup Desteği Gerektiren Stratejiler

Grup içindeki kişiler için uygulanabilecek stratejiler, kendine güven eğitimi, rol oynama ve grup desteğini sağlama şeklinde sıralanabilir. Kendine güven eğitimi, şahsın öncelikle saygınlığını ve kendi itibarını kendi gözünde arttırmaya yöneliktir. Böylece şahıs kendisini olumlu ve verimli görmeye başlar. Rol oynama kendine güven davranışını arttırmaya yönelik uygulama sağlayan bir teknik olarak kullanılır. Grup desteği sağlama tekniği, stresle mücadele için çok etkili bir imkan sağlar. Fakat bu teknik beraberinde hayat tarzında büyük değişimleri getirir. Bu teknik ayrıca duygu ve düşüncelerimizi diğerlerine söyleyerek stresi azaltma yönünden oldukça faydalıdır (Taştan, 2006).

2.7.2. Örgütsel Stresin Azaltılmasında Yöneticilere Düşen Görevler

Örgütün verimliliğine ve çalışanların mutluluğuna etki yapabilen etkenlerin en önemlilerinden birini de yöneticilerin davranış ve stres düzeyleridir. Stres, yöneticilerin başarısını da olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Stresini kontrol altına almayı başaramayan yöneticiler, kendileri kadar yönetiminde bulunan kişilerin de mutsuz olmasına ve strese girmelerine neden olabilmektedir. Zamanını iyi yönetebilen, liderlik vasıflarına sahip olan ve örgüt içerisinde güçlü bir iletişim sağlayabilen yöneticiler diğer yöneticilere göre daha az strese girmektedirler. Yöneticilerin işi zenginleştirerek düzenleme, destekleyici bir örgüt iklimi yaratma, rol çatışmalarını önleme, örgütsel rolleri daha açık duruma getirme, fiziksel düzenlemeler yapma, iş yükünde dengeyi kurma, iletişimi güçlendirme, çalışanları

teşvik etme ve kararlara katılmasını sağlama gibi bazı stratejileri kullanarak hem kendilerini hem de personelin iş stresi ve örgütsel stres düzeyini en aza indirmeleri olanaklıdır (Ergün, 2007).

Bu bağlamda yönetici kadrolarında görev alacak kişilerin seçiminde, stresle başa çıkabilme yeteneği de test edilmelidir. Yüksek düzeydeki stres örgütsel verimliliği ve yöneticilerin başarısını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeple stres düzeyini en aza indirgeyecek önlemler etkili bir şekilde alınmalıdır. Bu amaçla stresle ilgili danışma birimleri kurulmalı ve etkinleştirilmelidir. Etkili yöneticiler verimliliği yalnızca kısa dönemde istemez, sağlıklı doyumlu iş görenlerin örgütün uzun dönemli yararları için yaşamsal olduğunu bilirler. Yine başarılı yöneticiler optimal iş stresinin verim için gerekli olduğunu farkındadırlar. Bunun için yeni personelin işe uyumunun sağlanması ve bütünleştirilmesi çok önemlidir. İş görenlerin aşırı stres altında kalmalarını önleyecek bazı öneriler aşağıda yer almaktadır (Bakan 2004).

- Örgütte çalışmak için yeterince çekici bir ortam sağlayarak doyumu yükseltmek ve hareketliliği azaltmak,
- Rol çatışmaları ve rol belirsizliğini en aza indirmek için olabildiğince açık ve uyumlu rol beklentileri sağlamak,
- Örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurmak,
- Çalışanları sürekli destekleyerek teşvik etmek, personelin gereksinimlerini karşılayarak onları değerlendirmek, çalışanlar arasında grup çalışmalarını desteklemek ve gruba bağlılığın sağlanmasını teşvik etmek,
- Bütün çalışanlara, onların kararlarında etkili olacak fırsatlar sağlamak,
- Stres içindeki iş görenler için stres yönetim hizmetlerini desteklemek,
- Bütün çalışanlar için stres kaynaklarının neler olduğunu öğrenme ve mücadele etme fırsatları sağlamak.

Yöneticilerin örgüt içerisinde oluşturacakları ortam ve sunacakları imkanlar bireylerin verimleri için önem taşımaktadır. Roller ve yetkileri belirleyerek ve verimi azaltan nedenleri ortaya çıkararak önlemlerini almak ise örgütsel stres azaltmanın yollarındandır.

2.8 Hakemlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölüme kadar stres ve örgütsel stresle ilgili teorik temeller aktarılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, bu çalışmanın hedef kitlesinde yer alan hakemlerle ilgili yazılı kaynaklarda yer alan stres çalışmaları özetlenmeye çalışılacaktır. Stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerine yönelik araştırmalar birlikte ele alınarak sunulmuştur.

Stresin bireysel ve örgütsel boyutlardaki performans ve verim üzerine etkilerinin belirlenmesi, her geçen gün önemini daha da büyük bir şekilde ortaya koymaktadır. Spor alanında ise stres çalışmaları spor psikolojisi ve yöneticiliğinin yeni akademik disiplin alanları olarak son yıllarda oldukça yer almaya başlamıştır. Özellikle sporcuların performanslarının artırılmasında fizyolojik (örn; kuvvet ve fitnes) ve biyomekanik (örn; teknik) faktörlerin yanı sıra, psikolojik faktörlerin de performansı belirlemede kritik rol oynadığının belirlenmesi spor psikolojisinin önemini arttırmıştır. Spor örgütü bağlamında ele alındığında, spor birçok bireyin bir araya gelerek ortak amaç için çalıştığı bir yapıdır. Hakem ve sporcu olgusunun sporun ayrılmaz parçaları olduğu düşünüldüğünde; her iki olgunun performansının da müsabaka kalitesini etkilemesi olasılığı hakemler üzerine yapılan çalışmaların en az sporcular üzerine yapılan araştırmalar kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Spor ortamında önemli görevler yapan hakemler ve hakemlerin stres kaynakları ve stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri ile yapılan çalışma sayısı, sporcular üzerinde yapılan çalışmalara kıyasla azdır.

Literatürde hakemler üzerine çalışma yapan çok az sayıda araştırmacı mevcuttur. Anshel ve Weinberg bu alandaki önemli araştırmacıların başında gelmektedir. Anshel ve Weinberg'in (1996) Amerikalı ve Avustralyalı basketbol

hakemleri üzerine yaptıkları çalışmada üst düzey basketbol hakemlerinin stresle başa çıkma stratejilerini belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Amerika'dan 75 ve Avustralya'dan 62 hakeme anket uygulanmıştır. Belirlenen 15 akut stres (antrenör tarafından sözlü taciz, oyuncu tarafından sözlü taciz, antrenörle tartışma, oyuncuyla tartışma, fiziksel saldırı tehdidi, seyirciler tarafından taciz, partnerle çalışma, hatalı karar, çelişkili karar, mekanikte hata, yanlış yerde bulunma, gözlemcinin varlığı, medyanın varlığı, sakatlık yaşama, teknik faul çalma) oluşturucuya problem-odaklı (davranışsal) ve duygusal-odaklı (kavramaya yönelik) tekniklerle cevap vermeleri istenmiştir. Anketi dolduran Amerikalı ve Avustralyalı hakemler tümdengelim içerik analizi yöntemi ile karşılaştırılmışlardır. Yapılan analizler, her iki hakem grubunun da akut stresle başa çıkma tarzları arasında farklılıklar bulunduğunu, basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkmada genellikle yakınlaşma ve uzaklaşma başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını ortaya koymuştur. Davranışsal başa çıkma yöntemlerinde hakemlerin genellikle yakınlaşma yöntemini kullandığı tespit edilmiştir. Bilişsel başa çıkma yöntemlerinden ise hakemlerin genellikle uzaklaşma yöntemini kullandıkları tespit edilmiştir. Hakemlerin bireysel özellikleri ve kültürel farklılıklarına göre stres kaynağını ortadan kaldırıcı veya en aza indiren kendisine en uygun başa çıkma yöntemini bulması onun performansını optimize edeceği sonucuna varmışlardır.

Aynı çalışmanın devamı niteliğinde olan bir diğer çalışmada Anshel ve Weinberg (1999) stresli müsabakalar sırasında basketbol hakemlerinin karşılaştıkları stresli olaylar ile başa çıkma yöntemlerini araştırmışlardır. Amerikalı ve Avustralyalı hakemler üzerine yapılan bu tekrar çalışmasında aynı gruba yönelik yaklaşma ve kaçınma başa çıkma yöntemleri şeklinde dizayn edilmiş sorular sormuşlar ve 14 stres kaynağına göre hakemlerin düşünce ve davranışlarını belirlemeye çalışmışlardır. Hakemlerin, mekanikte hata, yanlış yerde bulunma ve antrenör tarafından sözlü saldırı stres kaynakları ile başa çıkmada yaklaşma başa çıkma yöntemini kullandıklarını belirlemişlerdir. Gözlemcinin varlığı, seyircinin sözlü saldırısı stres kaynakları için ise kaçınma başa çıkma yöntemini kullandıkları tespit edilmiştir. Amerikalı hakemlerin daha çok kaçınma başa çıkma yöntemini kullandıkları (sakin kalma, antrenör ve oyunculara aldırmama veya inanmama), Avustralyalı hakemlerin

ise daha çok yaklaşma başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını (nazikçe cevap verme, antrenörle tartışma) bulmuşlardır. Partnerle problem yaşama stres kaynağında ise Avustralyalı hakemlerin kaçınma, Amerikalı hakemlerin yaklaşma başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını belirlemişlerdir. Başa çıkma yöntemlerinin kullanılmasındaki farklılıkların ise kültürel farklılıklardan kaynaklandığını vurgulanmıştır.

Anshel'in kültürler arası çalışmalarının bir diğeri de, Yunan araştırmacı Kaissidis ile (Kaisisidis ve Anshel, 2000), hakemlerin baş etme stratejileri üzerine yaptıkları çalışmadır. Çalışmada müsabakalardaki algılanan kontrol ve şiddetin başa çıkma stillerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Araştırmada Avustralya ve Yunan basketbol hakemlerinin başa çıkma stratejileri karşılaştırılmıştır. Çalışmada stresli olaylara karşı hakemlerin yaklaşma ve kaçınma davranışı sergileme eğilimleri ölçülmüştür. Her iki hakem grubunun da durum veya problem özellikli başa çıkma stratejisi uyguladığı tespit edilmiştir. Hakemlerin başa çıkma yanıtları üzerinde, durumu algılama ve bireysel karakterin önemli olduğu belirlenmiştir. Yunan hakemlerinin stresli olaylarda yaklaşma başa çıkma yönteminden çok kaçınma başa çıkma yöntemlerini tercih ettikleri bulunmuştur. Hakemler tarafından algılanan stresin iyimserlik ve özgüven ile negatif ilişkili olduğu, izleme ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Hakemlerin iyimserlik ve özgüveni yüksek olanlarının daha az stres algıladığı sonucu bulunmuştur.

Hakemler üzerine çalışmalar yapan bir diğer araştırmacı Rainey (1999) çalışmasında basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını ve hakemliği bırakmada tükenmişlik durumunu incelemiştir. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; performans endişesi, fiziksel saldırı korkusu, tanınmamışlık, zaman baskısı ve kişisel (içsel) çatışma olarak 5 adet stres kaynağı belirlenmiştir. Tespit edilen stres kaynakları sonucunda hakemlerin tükenmişlik düzeylerinde bu 5 stres kaynağının üst düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Uzak doğuda yapılan bir diğer araştırmada Jih-Yu Yang Chih ve Hsiang Hsu (2005), Tayvan basketbol hakemlerinin farklı yaşlardaki stres kaynaklarını belirlemeye çalışmışlardır. 137 basketbol hakemi üzerinde yaptıkları çalışmada 20 –

30 yaşları arasındaki hakemlerin diğer yaş gruplarına göre en büyük stres kaynaklarını “içsel çatışma” ve müsabaka kontrolünü kaybetmek olarak tespit etmişlerdir. 31 – 40 yaş grubundaki hakemlerin diğer yaş gruplarına göre en büyük stres kaynaklarını ise “fiziksel saldırılardan korkma” olarak belirlemişlerdir. Müsabakada “yetersiz görünme” stres faktörünün ise 20 – 30 yaş grubunda diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Sonuç olarak genç hakemlerin tanınma, müsabaka kontrolü ve kararlarda çelişki yaşamaları diğer hakemlere göre daha yüksek bulunduğu belirtilmiştir. 31 – 40 yaş grubundaki hakemlerin diğer yaş gruplarına göre en büyük stres kaynağını ise fiziksel saldırıya uğrama korkusu oluşturmaktadır. Chih ve Hsu yaş gruplarındaki bu durumların dikkate alınarak stresle başa çıkmada hakemlere yönelik özel eğitimler verilmesi ve önlemler alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hakemlerin stres düzeylerini belirlemeye yönelik bazı çalışmalarda kaygı envanterleri kullanılmıştır. Örneğin, Burke, Barry, Ami ve Czech, (2000) 25 basketbol hakeminin kişisel kaygı düzeyleri ve bir basketbol müsabakası öncesi, sırası (ilk yarı) ve sonrasındaki durumluluk kaygılarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada müsabaka kaygı ölçeği-2'nin (CSAI-2; Martens, Vealey, ve Burton, 1990) basketbol yöneticilerine yönelik olarak uyarlanmış versiyonu uygulamıştır. Anket müsabaka başlamadan 30 dk önce, devre arasında ve müsabaka bitiminde uygulanmıştır. Hakemlere ayrıca müsabaka sonrasında “Spor yarışmaları kaygı anketi” (SCAT,' Martens ve ark., 1990) uygulanmıştır. Sonuç olarak, hakemlerin müsabaka sonrasında müsabaka başlamadan hissettikleri kaygı düzeyinden çok daha az kaygı duydukları belirlenmiştir. Ayrıca hakemlerin kendine güven düzeyleri ve somatik kaygı düzeylerinde müsabaka süresince anlamlı bir değişiklik olmadığı tespit edilmiştir.

Stres ile ilgili olarak hakemler üzerine yapılan araştırmalarda basketbol branşı dışında çalışmalarda mevcuttur. Örneğin, Rainey ve Hardy (1999), Ragbi hakemlerinin stres kaynaklarını ve hakemliği bırakma nedenlerini araştırdıkları çalışmalarında İngiltere ve İskoçya'dan 682 hakeme anket uygulamışlardır. Faktör analizleri sonucunda hakemlerin stres kaynakları olarak performans ile ilgili

endişeler, zaman baskısı, içsel çatışmalar ve fiziksel saldırı korkusunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar kendi bulgularını ve literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını birleştirerek, müsabakalardaki zaman baskısı ve hakemin içsel çatışmaları faktörlerinin, spor hakemlerinin ortak stres kaynağı olduğunu belirtmişler ve bu faktörlerin hakemliği bırakmada etkili olduğunu söylemişlerdir.

Stres ile ilgili araştırmaların bir diğer örneğini ise futbol hakemleri üzerine yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Lane, Nevill, Nahid ve Nigel (2006) futbol hakemleri üzerine yaptıkları çalışmada, müsabakalarda hakemlerin kararlarının ev sahibi olan takım lehine olup olmama durumunu etkileyen faktörleri incelemişlerdir. İlk önce hakemlerin kararlarını etkileyen faktörleri belirlemek için bir anket uygulayan araştırmacılar, yarı yapılandırılmış bir görüşme formu geliştirerek 5 tecrübeli hakeme uygulamışlardır. İçerik analizinde hakemlerin kararlarını etkileyen durumsal faktörler olarak tecrübe, kalabalık (seyirci), oyuncu reaksiyonları ve çevre faktörler tespit edilmiştir. Belirlenen bu durumların hakemlerin karar vermesinde etkili stres faktörü olduğunu ve bu stres faktörleri ile başa çıkmada çeşitli yöntemleri kullanmaları gerektiği önerilmiştir. Ev sahibi takım seyirci ve oyuncularının hakem kararlarına etkisini azaltmak için performans ile ilişkili başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmacılar öneri olarak hakemlerin seyirci baskısı gibi durumsal stres faktörleri ile başa çıkmada hakemleri eğitici bir programın geliştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Çalışmaların çoğunluğunda hakemlerin mevcut stres kaynaklarını tespit etmeye yönelik bir yöntem görülmektedir. Çoğu sonuç, hakemlerin bireysel özelliklerinin stres faktörlerini etkilediği, stresörlerin bireye göre değiştiğini göstermektedir. Bilişsel ve davranışsal düzeyde hakemlerin olayları nasıl algıladıklarını ve stres durumlarını ortaya koyan bu çalışmalar, durum tespiti niteliğinde olup hakemin stres faktörlerini azaltıcı önlemlere yönelik bir sonuç belirtmemektedir. Sınırlı literatüre sahip olan bu alanda işin örgütsel boyutunun da önemli olduğu ve hakemlerin stres kaynaklarının azaltılması için bağlı bulundukları federasyonların tedbirler alması gerektiği düşüncesinden hareketle çalışmamız hem durum tespiti hem de yönetsel tedbirler olarak yapılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin toplanması ve veri analizi üzerinde durulmuştur. Tez iki aşamada farklı yöntemler uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Birinci aşama nicel bölümden oluşmaktadır. Nicel bölümde hakemlerin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerini tespit etmek için anket uygulaması yapılmıştır. İkinci aşama ise nitel bölümden oluşmaktadır. Nitel bölümde, mevcut stresleri önleyici yönetsel uygulamaları belirlemek için doküman analizi ve görüşme yöntemleri kullanılmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada tespit edilen soruların cevabının bulunmasında ve araştırmanın amacına ulaşmasında, tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır.

3.2. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Belirlenmesi (Nicel Araştırma)

3.2.1. Örneklem

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını ve başa çıkma yöntemlerini belirlemek üzere örneklem grubunu 2006 – 2007 sezonunda Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı A ve B klasmanında görev yapan 106 hakem oluşturmuştur. Çalışmaya 9'u bayan, 97'si erkek toplam 106 A ve B klasmanı hakem gönüllü olarak katılmıştır. Hakemlerin yaş ve hakemlik tecrübe yıllarına ait tanımlayıcı bilgiler Tablo1'de sunulmuştur. Hakemlerin yaş ortalamaları 31.75 (SS=.79) olarak hesaplanmıştır. Klasmanlar baktığımızda A klasmanı hakemlerin yaş ortalaması 32.72 (SS= 4.79), B klasmanı hakemlerin yaş ortalaması 30.78 (SS= 4.97)'dir. Tüm

hakemler için hakemlik yılı ortalaması 9.39 (SS= 4.09) yıl olarak bulunmuştur. A klasmanı hakemlerin hakemlik yılı ortalaması 11.28 (SS= 3.74) yıl ve B klasmanı hakemlerin hakemlik yılı ortalaması 8.50 (SS= 4.45)'dir.

Tablo 1: Çalışmaya Katılan Hakemlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

	A Klasmanı			B Klasmanı			Toplam		
	n	$\bar{X}$	SS	n	$\bar{X}$	SS	n	$\bar{X}$	SS
Yaş	38	32.72	4.61	68	30.78	4.97	106	31.75	4.79
Hakemlik yılı	38	11.28	3.74	68	8.50	4.45	106	9.39	4.09

3.2.2. Veri Toplama Aracı

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının tespiti ve başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesinde Anshel ve Weinberg (1995) tarafından geliştirilen “Basketbol Hakemleri Stres Anketi” (BHSA, Ek A) kullanılmıştır.

BHSA üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, basketbol hakemlerinin sıklıkla karşılaştıkları 14 stresli durum yer almaktadır. 14 stresli durumun stres derecesi 1'den (hiç) 5'e (aşırı derecede) kadar 5 likert-tipi ölçek üzerinde cevaplanmaktadır. Ayrıca mevcut 14 stres kaynağından ilk 5 sırada yer alanların 1'den (en çok) 5'e (en az) kadar sıralaması da yapılmaktadır (Anshel ve Weinberg 1995).

İkinci bölüm, hakemlerin daha önceki bölümde verilen 14 stres kaynağı ile başa çıkarken hangi baş etme yöntemlerini ne sıklıkla kullandıklarını belirlenmesini içermektedir. Bölüm 1'de belirtilen ilk 5 sırada yer alan stres kaynaklarıyla baş etmede kullanılan yöntemleri 1'den (asla) 5'e (her zaman) kadar hangi sıklıkta kullanıldığı derecelendirilmektedir. İlk beş sırada yer alan stres kaynağının altındaki her baş etme stratejisi için bir derecelendirme yapılması gerekmektedir. İlk 5'de yer almayan stres kaynakları ile ilgili cevaplandırma yapılmayabilmektedir (Anshel ve Weinberg, 1995).

Üçüncü bölümde ise hakemlerin demografik durumlarının tespiti için hakemlik statüsü, hakemlik yılı, cinsiyeti ve doğum yılı ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.2.2.1. Basketbol Hakemleri Stres Anketi'nin (BHSA) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi için BHSA'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu süreçte, BHSA'nin çeviri çalışması yapılmıştır. Anketin çevrilme sürecinde Brislin (1980,1986) tarafından önerilen standart çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Anketin İngilizce orijinali, akademik olarak İngilizce eğitim görmüş psikoloji alanından 1, beden eğitimi alanından 1 uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Elde edilen Türkçe anketteki maddeler karşılaştırılmış ve aynı çeviriye sahip maddeler belirlenmiştir. Aynı çeviriye sahip maddeler ve farklı çeviriye sahip maddelerin her bir çeviri şekli yeniden uzmana verilerek tekrar İngilizceye çevrilmiştir. İngilizce çeviri orijinal anket ile karşılaştırılarak, farklılıklar ve tutarsızlıklar belirlenmiştir. Geri çeviri yöntemi tutarsızlıklar ve farklılıklar giderilene ve en yakın çeviri formu oluşturulana kadar tekrarlanarak anketin son formu oluşturulmuştur (Bracken ve Barona, 1991).

Anketin çeviri çalışması tamamlandıktan sonra "BHSA" seçilen 13 ildeki federasyon temsilcilerine e-mail yolu ile gönderilmiş ve mevcut illerdeki hakemlere uygulanmıştır. Seçilen illerde federasyon temsilcileri tarafından toplam 220 anket hakemlere e-mail yolu ile gönderilmiş ve 137 anket araştırmacıya geri dönmüştür (Tablo 2).

Tablo 2'de gönderilen ve geri gelen anket sayılarının istatistiki bilgileri verilmiştir. Tabloda illerde federasyon temsilcileri tarafından hakemlere gönderilen anketlerin, toplam anket sayısına göre yüzdeleri gösterilmiştir. Buna göre gönderilen toplam 220 anketin % 62.3'ü geri dönmüştür.

Tablo 2: Basketbol Hakemlerine Verilen ve Geri Dönen Anket Oranları

İl	Verilen Anket		Dönen Anket		Geçerli Anket	
	(f)	%	(f)	%	(f)	%
ADANA	20	9.2	13	5.9	13	5.9
ANKARA	45	20.5	40	18.2	40	18.2
BOLU	15	6.8	11	5.0	11	5.0
DENİZLİ	10	4.5	4	1.8	4	1.8
DİYARBAKIR	10	4.5	5	2.3	5	2.3
DÜZCE	10	4.5	8	3.6	8	3.6
İSTANBUL	30	13.7	8	3.6	8	3.6
İZMİR	20	9.2	11	5.0	11	5.0
KAYSERİ	15	6.8	8	3.6	8	3.6
KOCAELİ	10	4.5	7	3.2	7	3.2
MALATYA	10	4.5	6	2.7	6	2.7
MUĞLA	10	4.5	6	2.7	6	2.7
SAMSUN	15	6.8	10	4.5	10	4.5
TOPLAM	220	100.0	137	62.3	137	62.3

BHSA’inde yer alan stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerinin faktör yapısını ve yapı geçerliğini test etmek amacı ile 137 basketbol hakeminin BHSA Anketinden elde ettikleri stres ve başa çıkma puanlarına iki ayrı “Temel Bileşenler Faktör” analizi Oblique Dönüştürmesi uygulanmıştır. BHSA stres kaynakları maddelerine uygulanan “Temel Bileşenler Faktör” analizi Oblique Dönüştürmesi sonrasında ortaya çıkan 3 faktör örüntüsü 137 hakem için anketin %50.09’unu açıklamaktadır (Tablo 3). Faktör 1 altında toplanan stres kaynakları ile ilgili 5 madde (10, 13, 11, 14, 12) diğerlerin varlığı, Faktör 2 altında toplanan 4 madde (2, 3, 1, 4) fiziksel veya sözel saldırı tehdidi, Faktör 3 altında toplanan 5 madde (7, 8, 9, 6, 5) ise performans ile ilgili sebepler alt boyutlarını oluşturmaktadır. Diğerlerinin varlığı alt boyutu gözlemci ve müsabakada bulunan diğer hakem ve federasyon görevlilerini belirtmektedir. Bu kişilerin varlığı ve hakemin performansı hakkındaki düşünceleri hakem için stres kaynağı olarak görülmektedir. Performans ile ilgili sebepler ise hakemin fiziksel durumu, müsabakadaki kararları gibi müsabaka performansını belirtmektedir. Fiziksel ve sözel saldırı ise oyunculardan, antrenörlerden takım idarecilerinden ve seyircilerden gelecek saldırıları ifade etmektedir.

Tablo 3: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları Maddelerinin Faktör Örüntüleri

Maddeler	Faktör Yükleri (n=137)		
	Faktör 1 Diğerlerinin Varlığı	Faktör 2 Fiziksel ve sözel saldırı tehdidi	Faktör 3 Performans ile ilgili nedenler
10. Sakatlık veya acı tecrübe etmek	0.70		
13. Partnerle problem yaşamak	0.69		
11. Başka birinin sakatlığı	0.61		
14. Cinsel taciz	0.60		
12. Gözlemcinin varlığı	0.41		
2. Oyuncu tarafından sözlü saldırı		-0.87	
3. Seyirci tarafından sözlü saldırı		-0.79	
1. Antrenör tarafından sözlü saldırı		-0.72	
4. Başkaları tarafından fiziksel saldırı		-0.44	
7. Yanlış karar vermek			0.81
8. Sahada yanlış yerde bulunmak			0.78
9. Mekanikte hata yapma			0.68
6. Çelişkili karar vermek			0.58
5. Teknik faul çalmak			0.41
Özdeğer	3.60	1.75	1.66
Açıkladığı % Varyans	25.71	12.52	11.86
Açıkladığı % Kümülatif	25.71	38.23	50.09

Anketin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri puanlarına uygulanan “Temel Bileşenler Faktör” analizi Oblique Dönüştürmesi sonrasında yine 3 faktör yapısı belirlenmiştir ve 3 faktör 137 hakem için stresle başa çıkma yöntemleri anketinin %65.80’ini açıklamaktadır (Tablo 4). Faktör 1 altında toplanan 3 madde (10,6,7) negatif bilişsel yaklaşım, faktör 2 altında toplanan 4 madde (3,12,8,4) pozitif bilişsel yaklaşım, faktör 3 altında toplanan 3 madde (2,5,1) ise davranışsal yaklaşım alt boyutlarını oluşturmaktadır. Pozitif bilişsel yaklaşım stres kaynağına olumlu şekilde yaklaşarak üstesinden gelmek için iyi şeyler düşünme ve göreve devam etmedir. Negatif bilişsel yaklaşım, olumsuz düşüncelere kapılarak göreve devam etmeme yönünde fikirlere kapılma ve konsantrasyonu bozmadır. Davranışsal

yaklaşım ise stres kaynağına yönelik sözlü veya hareketlerle kendini ifade etme, uyarma şeklinde davranışlar sergilemedir.

Tablo 4: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Yöntemleri Maddelerinin Faktör Örüntüleri

Maddeler	Faktör Yükleri (n=137)		
	Faktör 1 Negatif Bilişsel Yaklaşım	Faktör 2 Pozitif Bilişsel Yaklaşım	Faktör 3 Davranışsal Yaklaşım
10. Adil olmadığını düşünme ve olumsuz duygulara kapılma	0.88		
6. Çaresiz hissetme veya bırakıp gitmek isteme	0.84		
7. Durumu düşünmeye devam etme	0.66		
3. Stres kaynağına göğüs germe		0.77	
12. Müsabakaya konsantre olma ve bir sonraki göreve odaklanma		0.74	
8. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünme		0.67	
4. Aldırmama/Durumu tolere etme ve müsabakayı yönetmeye devam etme		0.65	
2. Kendi durumunu tartışma ve sözlü olarak savunma			0.86
5. Olaya sözlü olarak cevap verme			0.83
1. Uyarı verme veya teknik faul			0.69
Özdeğer	2.31	2.17	2.10
Açıkladığı % Varyans	23.11	21.70	20.99
Açıkladığı % Kümülatif	23.11	44.80	65.80

Tablo 5’de faktör analiz sonrası basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri alt boyutlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayıları sunulmuştur.

Stres kaynakları alt boyutları için elde edilen iç tutarlılık katsayısı 0.64 (başkalarının varlığı) ile 0.71 (fiziksel veya sözel saldırı tehdidi) arasında değişirken, stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri alt boyut iç tutarlılık katsayısı 0.69 (pozitif bilişsel yaklaşım) ile 0.74 (negatif bilişsel yaklaşım) arasında değişmektedir (Tablo 5).

Tablo 5: BHSA’nde Yer Alan Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları İç Tutarlılık Katsayıları

	$\bar{X}$	SS	α
Stres Kaynakları			
Diğerlerinin varlığı	2.34	0.71	0.64
Fiziksel ve sözel saldırı tehdidi	2.34	0.71	0.71
Performans ile ilgili nedenler	2.46	0.64	0.69
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri			
Negatif Bilişsel Yaklaşım	1.73	0.62	0.74
Pozitif Bilişsel Yaklaşım	3.72	0.80	0.69
Davranışsal Yaklaşım	2.30	0.74	0.74

Basketbol Hakemleri Stres Anketi’nde yer alan stres kaynakları ve stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri maddelerinin her birinin ilgili alt boyutu, yordama gücünü belirlemek amacı ile madde-alt boyut toplam korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 6 ve 7).

Tablo 6: Stres Kaynakları Alt Boyutlarının Madde Toplam İlişkisi

Maddeler	Başkalarının varlığı	Fiziksel veya sözel saldırı tehdidi	Performans ile ilgili nedenler
Sakatlık veya acı tecrübe etmek	.41		
Partnerle problem yaşamak	.53		
Başka birinin sakatlığı	.35		
Cinsel taciz	.40		
Gözlemcinin varlığı	.32		
Antrenör tarafından sözlü saldırı		.46	
Seyirci tarafından sözlü saldırı		.65	
Oyuncu tarafından sözlü saldırı		.59	
Başkaları tarafından fiziksel saldırı		.37	
Teknik faul çalmak			.26
Çelişkili karar vermek			.33
Yanlış karar vermek			.60
Sahada yanlış yerde bulunmak			.57
Mekanikte hata yapma			.49

Tablo 7: Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Alt Boyutlarının Madde Toplam İlişkisi

Maddeler	Negatif Bilişsel Yaklaşım	Pozitif Bilişsel Yaklaşım	Davranışsal Yaklaşım
Adil olmadığını düşünme ve olumsuz duygulara kapılma	0.70		
Çaresiz hissetme veya bırakıp gitmek isteme	0.61		
Durumu düşünmeye devam etme	0.45		
Stres kaynağına göğüs germe		0.56	
Müsabakaya konsantre olma ve bir sonraki göreve odaklanma		0.54	
Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünme		0.47	
Aldırmama/Durumu tolere etme ve müsabakayı yönetmeye devam etme		0.37	
Kendi durumunu tartışma ve sözlü olarak savunma			0.72
Olaya sözlü olarak cevap verme			0.61
Uyarı verme veya teknik faul			0.42

Tablo 6 ve Tablo 7’de görüldüğü gibi hem stres kaynakları hem de stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri maddelerinin yordama katsayıları 0.26 ile 0.72 arasındadır. Elde edilen katsayılar gerek stres kaynaklarına ait, gerekse stres ile başa çıkma yöntemlerine ait maddelerin yordama güçlerinin yüksek olduğunu ve faktör analiz sonucunda belirlenen alt boyutların güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2.3. Verilerin Toplanması

BHSA’nın geçerlilik ve güvenilirlik çalışması tamamlandıktan sonra BHSA 117 basketbol hakemine basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek amacı ile e-mail yolu ile gönderilmiş ve anket uygulanmıştır. Geri dönen anketler kontrol edilerek eksik ve düzeltme gerektiren anketler tespit edilmiş ve hakemler ile tekrar iletişim kurularak düzeltilmeleri

sağlanmıştır. Sonuçta anket % 90.6'lık değerle 106 hakemden geri dönmüş ve veri girişi gerçekleştirilmiştir. Hakemler ankette belirttikleri hakemlik yıllarına göre 1-10 yıldır hakemlik yapanlar ve 11-daha fazla yıldır hakemlik yapanlar olarak iki kategoriye ayrılmışlardır.

3.2.4. Verilerin Analizi

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının ve bu stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi için elde edilen veriler tanımlayıcı (ortalama değer, standart sapma ve frekans) istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra hakemlerin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri alt boyut ortalamalarının hakemlik yılına ve klasmanına göre karşılaştırması bağımsız örneklerde t-test analizi ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği ve varyansların homojenliği “Levene’s Test for Equality of Variances” ile sınanmıştır.

3.3. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarını Azaltıcı Yönetmel Tedbirlerin Belirlenmesi (Nitel Araştırma)

Bu bölümde nitel araştırma tekniklerine göre Basketbol Federasyonu yönergeleri doküman analizi ve yarı yapılandırılmış görüşme formunun (Ek b), uzman kişilere uygulanması ile basketbol hakemlerinin ne tür stres yaşadıkları ve bu stres kaynaklarını azaltmak için alınacak yönetmel tedbirlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.3.1. Katılımcılar

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını ve bunlara yönelik azaltıcı yönetmel tedbirleri belirlemek amacı ile federasyonun eğitim kurumlarında ve yönetim kademelerinde yer alan ve ölçüt örneklem yöntemi ile belirlenen 6 uzman kişi çalışmanın katılımcılarını oluşturmuştur.

Görüşmeye katılan uzman kişi kriterlerinin belirlenmesinde spor bilimlerinde uzman akademisyenlerin fikirleri alınmış deneyim, eğitim ve alan uygulaması çerçevesinde değerlendirmeler yapılarak kriterler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur. Çalışmaya katılacak 6 kişinin aşağıdaki kriterlerden en az birine sahip olmaları yeterli görülmüştür;

i) En az 1. lig düzeyinde eski hakem olmak ve faal hakemliğinin en az 2 yıl önce sona ermiş olması gerekmektedir.

ii) Eğitimcilik vasfına sahip olmak (eğitimcilik diploma sahibi veya hakem eğitiminde görev almış olmak).

iii) Hakem kökenli olmayanlar için en az 3 yıl 1. ligde gözlemcilik yapmış olmak.

iv) Fiba'da en az 5 müsabakada uluslararası gözlemcilik yapmış olmak.

3.3.1.1. Katılımcıların Özellikleri

Yukarıda belirtilen kriterler çerçevesinde çalışmaya katılan 6 görüşmecinin özellikleri aşağıda ayrıntılı verilmiştir.

1. Katılımcı : Eski A klasmanı (1. lig hakemi), eski merkez hakem kurulu üyesi, federasyon eğitim kurulu üyesi, B klasmanı gözlemci, beden eğitimi öğretmeni.

2. Katılımcı : Eski A klasmanı (1. lig hakemi), A klasmanı gözlemci, Ankara il hakem komitesi eğitim sorumlusu, beden eğitimi öğretmeni.

3. Katılımcı : Merkez hakem kurulu üyesi, uluslararası (FIBA) gözlemci, eski gençlik ve spor il müdürü.

4. Katılımcı : Merkez hakem kurulu üyesi, eski A klasmanı gözlemci, öğretim görevlisi

5. Katılımcı : Eski merkez hakem kurulu üyesi, eski uluslararası (FIBA) gözlemcisi, A klasmanı gözlemci, öğretim üyesi

6. Katılımcı : Eski merkez hakem kurulu üyesi, eski uluslararası (FIBA) hakem, A klasmanı gözlemci.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Hakemlerin stres kaynakları ve bu kaynaklara alınabilecek yönetsel tedbirlerin belirlenmesi amacı ile verilerin toplanmasında görüşme tekniği, verilerin analizinde ise içerik analiz tekniği kullanılmıştır.

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde, 30 soruluk yarı yapılandırılmış bir görüşme formu (Ek B) hazırlanmış ve sorular sorulmuştur.

Federasyonun müsabakalarda alması gereken yönetsel önlemler nelerdir?

Görüşme tekniğinin yanı sıra alınacak yönetsel tedbirlerin belirlenmesi için mevcut basketbol federasyonuna ait 21 yönergeden müsabaka ve hakem uygulamalarına yönelik olan 6 yönerge (Yarışma Ek C, Disiplin Ek D, Hakem Ek E, Teknik Komiser Ek F, Lig Komiserliği Ek G, Salon Uygunluk ve Güvenlik Ek H, Yönergeleri) doküman analizi ile incelenmiştir. Diğer yönergeler (Pazarlama yönergesi, Satın alma yönergesi, Personel yönergesi, şirketleşme yönergesi, Dopingle mücadele yönergesi vb.) hakem ve müsabaka uygulamaları ile ilgili olmadığı için incelenmemiştir.

3.3.3. Verilerin Toplanması

30 sorudan oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu çalışmaya katılan 6 uzman kişiye uygulanmıştır. Görüşmeler ortalama 45 dk'lık sürede tamamlanmıştır. Görüşme için belirlenen 6 uzman ile yapılan görüşmeler nitel araştırma görüşme tekniğine uygun olarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve aynı zamanda görüşmecinin söyledikleri kısa notlar şeklinde kağıda aktarılmıştır.

Görüşmeler 2006–2007 basketbol sezonunda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerle ilgili detaylar aşağıda belirtilmiştir.

Birinci katılımcı: Görüşme Türkiye kupası 2007 finalleri sırasında Antalya’da spor salonunda bir ofiste gerçekleştirilmiş ve görüşme 41 dakika sürmüştür.

İkinci katılımcı: Birinci katılımcı ile aynı şekilde Türkiye kupası 2007 finalleri sırasında Antalya’da spor salonunda bir ofiste gerçekleştirilmiş ve görüşme 45 dakika sürmüştür.

Üçüncü katılımcı: Adana’da katılımcıya ait bir teknede, sakin bir ortamda gerçekleştirilmiş ve görüşme 54 dakika sürmüştür.

Dördüncü katılımcı: Ankara’da Atatürk spor salonu basketbol hakemleri derneği ofisinde gerçekleştirilmiş ve görüşme 43 dakika sürmüştür.

Beşinci katılımcı: Ankara’da Milli Eğitim Bakanlığı spor salonu basketbol temsilciliği odasında gerçekleştirilmiş ve görüşme 50 dakika sürmüştür.

Altıncı katılımcı: Ankara’da Milli Eğitim Bakanlığı spor salonu basketbol temsilciliği odasında gerçekleştirilmiş ve görüşme 42 dakika sürmüştür.

Basketbol federasyonunu resmi internet sitesinden alınan 6 yönerge üç uzman tarafından içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.3.4. Verilerin Çözümlemesi

Nitel bölümde yapılan görüşmeler ile elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşabilmek için içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizinde veriler dört aşamada analiz edilmektedir:

1. Verilerin kodlanması
2. Temaların bulunması
3. Verilerin kodlara ve temalara göre organize edilmesi ve tanımlanması
4. Bulguların yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2004, s:176)

Nitel araştırma yöntemlerinde içerik analizi iki yolla yapılabilmektedir. Kategorilerin geliştirilmesinde, literatür taranarak konu ile ilgili temaların belirlenmesi veya araştırmacının konu ile ilgili temaları geliştirmesi yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2004). Araştırmada, hem daha önce yapılmış araştırmaların (Anshel 1996, Anshel ve Weinberg 1995, 1999, Anshel ve Delany 2001, Kaisidis ve Anshel 2000, Rainey ve Duggan 1998, Rainey ve Hardy 1999, Weinberg, 1989, Wolfson ve Neave 2007) sonucunda elde edilen temalara ulaşılarak, hem de nicel araştırma sonucunda bulunan stres kaynakları çerçevesinde içerik ve doküman analizi gerçekleştirilmiştir. Belirlenen stres kaynakları temaları Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8: Stres Kaynakları Temaları

Tema	Temanın geldiği yer	Literatür (L)	Uzman Görüşleri (U)	Nicel Araştırma (N)
1. Partnerle uyum sorunu		X		X
2. Fiziksel ve sözel saldırı		X	X	X
3. Yanlış ve hatalı karar vermek		X	X	X
4. Çelişkili karar vermek		X		X
5. Sakatlık		X		X
6. Medya faktörü		X		
7. Hakemin fiziksel durumu		X	X	

Temalar, stres kaynakları olarak adlandırılmış, doküman içerik analizi ve görüşme sırasında ana tema olarak belirtilmiştir.

Bu aşamada araştırmada elde edilen veriler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmaya ve her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır. Görüşme kayıtları deşifre edildikten sonra veriler araştırmacı dışında spor bilimci iki akademisyen tarafından kodlanmıştır. Kodlar arasındaki ortak yönler belirlenerek literatür ve anket sonucu belirlenen ana temalar dışında ana temalara yakın olan diğer temalar da ortaya çıkarılmıştır.

Veri analizinde, görüşme verileri düz yazı haline getirilmiştir. Daha sonra görüşmeci notlarından genel stres kaynakları bireysel stres faktörleri, çevresel stres

faktörleri ve örgütsel stres faktörleri başlıkları altında toplanmıştır. Konuşmacı notlarının her bir satırı kodlanarak görüşmecilerin belirttikleri stres kaynaklarına yönelik temalar tespit edilmiştir. Bu uygulama üç araştırmacı tarafından bağımsız şekilde gerçekleştirilmiştir ve üç analiz bir araya getirilerek temalar tespit edilmiştir.

Hakemlerin stres kaynaklarını önleyici tedbirler ile ilgili olarak, görüşmecilerin belirttikleri tedbirler, stres kaynakları ile eşleştirilmiştir. Stresi önleyici tedbirler aynı şekilde, stres kaynakları için belirlenen farklı tedbirler aynı stres kaynağı ile eşleştirilerek gösterilmiştir. Tanımlar yapılırken basketbol müsabakalarının çevre koşulları ve katılımcıları göz önünde bulundurulmuştur.

Doküman analizinde mevcut yönerge ve yönetmelikler, (Disiplin yönergesi, Lig komiserliği yönergesi, Teknik komiserlik yönergesi, Hakem yönergesi, Yarışma yönergesi, Salon uygunluk yönergesi) belirlenen temalara göre 3 uzman tarafından incelenmiş ve matris tabloları çıkarılmıştır.

Tablo 9: Örnek Matris Tablosu (Disiplin Yönergesi)

Satır	1. Uzman	2. Uzman	3. Uzman
1	Hükmen yenik sayılma	Hükmen yenik sayılma, güvenlik	Sportmenliğe aykırı hareket
2	Müessir fiil	Seyirci, heyecan	Müessir fiil
3	Sportmenliğe aykırı hareket	Sportmenliğe aykırı hareket	Müsabakanın zorluğu
4	Güvenlik		Güvenlik
5	Yabancı madde atılması	Hakaret	
6	Sakatlık		Sakatlık
7	Adil olmama	İletişim, adil olmama	
8	Hakaret	Hakaret	
9			Sakatlık
10	Yabancı madde atılması	Sportmenliğe aykırı hareket	Yabancı madde atılması

Referans temalar: Partnerle uyum sorunu, Fiziksel ve sözel saldırı, Yanlış ve hatalı karar verme, Çelişkili karar verme, Sakatlık, Medya faktörü, Hakemin fiziksel durumu.

Uzmanlar satırları kodlanmış (numaralandırılmış) yönergelerde referans stres kaynaklarına göre önleyici tedbir olup olmadığını belirtmiş ve önleyici temaları

belirlemişlerdir. Araştırmacı üç uzmanın işaretlemelerini yukarıdaki örnek tabloda gösterilen biçimde ayrı ayrı tabloya işleyerek matris tabloyu ortaya çıkarmıştır.

3.3.5 Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmanın nitel boyutunda geçerliğinin sağlanması için bulguların kendi içinde tutarlı ve anlamlı olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca elde edilen bulguların anlamlı bir bütün oluşturması sağlanmıştır. Araştırmada dış güvenirliliğin sağlanması için araştırmanın yöntemleri ve aşamaları açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Katılımcılarla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş, gerekli durumlarda açıklamalarda bulunularak yönlendirmeler yapılmıştır. İç güvenirliliği sağlamak için araştırmacı görüşmelerde elde ettiği verilerden doğrudan alıntılar yapmıştır. Verilerin kodlanmasında birden fazla kişi kodlama yapmış ve bu kodlamalar karşılaştırılmıştır. Analiz sırasında ön yargıların, yanlış anlaşılmanın önüne geçmek için veriler tekrar gözden geçirilmiştir. Ayrıca kaynağın görev ve tecrübe durumu dikkate alınarak analiz yapılmıştır. Görüşme notları tırnak içinde verilmiş ve daha sonra parantez içinde görüşmenin hangi uzman görüşmeciye, kaçınıcı sayfa ve kaçınıcı satırlar arasında olduğu belirtilmiştir.

Örnek: “.....” (K1; 1, 1-5)

Örnekte yer alan kodlamaların açılımları şöyledir:

K1 : Görüşme yapılan katılımcı

1 : Görüşme çözümünün yer aldığı paragraf numarası

1-5 : Görüşme çözümünün yer aldığı satırların numaraları

3.3.6. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı 1994 yılından beri basketbol hakemliği yapmaktadır. 1999 – 2000 yılları arasında Avustralya NSW eyaleti basketbol federasyonuna bağlı olarak hakemlik ve eğitmenlik yapmıştır. 2001 – 2003 yılları arasında Türkiye basketbol federasyonunun eğitim departmanında çalışmıştır. Araştırmacı Türkiye’nin çeşitli illerinde temel hakem kurslarında eğitmen olarak görev almıştır. Ulusal ve uluslararası birçok müsabakada görev alan araştırmacı milli hakem statüsündedir. B

klasman statüsünde basketbol hakemi olup yurdun çeşitli illerinde 1. ve 2. lig düzeyinde müsabakalar yönetmekte olan araştırmacının bu özelliklerinin anketlerin ve görüşmelerin uygulanmasında ve çalışmanın güvenilirliği üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, bu çalışmadan elde edilen bulgular iki temel başlık altında sunulmuştur. İlk olarak “Basketbol Hakemleri Stres Anketi” uygulaması sonucunda basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin bulguları verilmiştir. İkincil olarak ise basketbol federasyonu yönergelerinin incelenmesi ve görüşmeler sonucunda stresi önleyici yönetsel tedbirlere yönelik bulgular sunulmuştur.

4.1. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

4.1.1. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları

Basketbol hakemlerinin “Basketbol Hakemleri Stres Anketi”nde yer alan stres kaynakları alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları

Alt Boyut	$\bar{X}$	SS
Diğerlerinin varlığı	2.23	0.56
Fiziksel ve sözel saldırı tehdidi	2.31	0.62
Performans ile ilgili nedenler	2.34	0.52

Tablo 10’de görüldüğü gibi hakemlerin stres kaynakları alt boyutlarından elde ettiği en yüksek ortalama değer performansla ilgili stres kaynaklarına aittir (2.34 ± 0.52). En düşük ortalama değer ise 2.23 ± 0.56 ile diğerlerinin varlığına ilişkin stres kaynaklarına aittir.

BHSA’nde yer alan 14 stres kaynağı tek tek incelendiğinde en önemli stres kaynağının “partnerle problem yaşamak” (3.20 ± 0.90) olduğu bulunmuştur (Tablo 11). Basketbol hakemleri için bulunan en düşük ortalama değer ise “başka birinin sakatlığı” stres kaynağına aittir (1.54 ± 0.74). Bu da hakemler açısından en önemsiz stres kaynağının “başka birinin sakatlığı” maddesi olduğunu göstermektedir.

Tablo 11: Stres Kaynaklarının Ortalama ve Standart Sapması

Stres kaynağı	$\bar{X}$	SS
Partnerle problem yaşamak	3.20	0.90
Yanlış ve hatalı karar vermek	3.01	0.92
Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi	2.69	1.24
Ağrı yaşamak veya sakatlık geçirmek	2.65	1.18
Antrenör tarafından sözlü saldırı	2.60	0.72
Çelişkili karar vermek	2.45	0.88
Sahada yanlış yerde ve pozisyonunda bulunmak	2.32	0.83
Mekanikte hata yapmak	2.23	0.79
Oyuncular tarafından sözlü saldırı	2.09	0.81
Cinsel taciz	2.09	1.36
Seyirciler tarafından sözlü saldırı	1.88	0.81
Gözlemcinin varlığı	1.72	0.83
Teknik faul çalmak	1.72	0.82
Başka birinin sakatlığı (oyuncu, antrenör, partner)	1.54	0.74

Hakemlerin stres kaynaklarının tespitinde uygulanan anket sonucu en önemli beş stres kaynağı tespit edilmiş ve frekansları hesaplanmıştır. Tablo 12’de hakemler tarafından belirtilen en önemli ilk beş stres kaynağı ve frekans dağılımı görülmektedir. Buna göre en önemli ilk beş stres kaynağı arasında gösterilen “partnerle problem yaşamak” %73.58’lik oranı ile en çok işaretlenen stres kaynağı olarak birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırayı %59.43’lük oranla “antrenör tarafından sözlü saldırı”, üçüncü sırayı %55.66 ile “yanlış veya hatalı karar vermek”, dördüncü sırayı %51.88 ile “çelişkili karar vermek”, beşinci sırayı %50.94 ile “başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi” almaktadır.

Tablo 12: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Önem Sıralaması ve Dağılımları

Stres kaynağı	F	%
1. Partnerle problem yaşamak	69	73.58
2. Antrenör tarafından sözlü saldırı	56	59.43
3. Yanlış ve hatalı karar vermek	52	55.66
4. Çelişkili karar vermek	49	51.88
5. Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi	48	50.94

4.1.2. Basketbol Hakemlerin Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılı ve Klasmanına Göre Karşılaştırılması

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları alt boyutlarında elde ettikleri puanların hakemlik yılı ve klasmanına göre karşılaştırması amacı ile yapılan bağımsız örneklerde t-test sonuçları Tablo 13 ve Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 13: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılına Göre Karşılaştırılması

BHSA Stres Kaynakları Alt Boyutları	1-10 yıl n=68		11- daha fazla yıl n=38		t değeri
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	
Diğerlerinin Varlığı	2.23	0.57	2.24	0.57	-0.10
Fiziksel ve Sözel Saldırı	2.29	0.60	2.35	0.68	-0.47
Performans ile İlgili Nedenler	2.37	0.51	2.28	0.54	0.81

Hakemlik yılına göre stres kaynakları alt boyutlarında yapılan t-test analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). 1-10 yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerin diğerlerinin varlığı, fiziksel ve sözel saldırı tehdidi ve performans ile ilgili nedenler alt boyutundan elde ettikleri puanlar 11-daha fazla hakemlik deneyimine sahip olan hakemlerin elde ettikleri puanlar ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 14 incelendiğinde ise A klasmanı hakemlerin fiziksel ve sözel saldırı stres faktörü alt boyutunda elde ettikleri ortalama değerler ile B klasmanı hakemlerin değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir ($t = - 2.21$;

$p<0.05$). B klasmanı ($\bar{X} = 2.42$, $SS=0.63$) hakemleri fiziksel ve sözel saldırı tehdidi alt boyutundan elde ettiği ortalama değerler A klasmanı ($\bar{X} = 2.14$, $SS=0.59$) hakemlerden daha yüksektir. Öte yandan A ve B klasmanı hakemleri diğerinin varlığı ve performans ile ilgili nedenler stres kaynakları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 14: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Klasmanlara Göre Karşılaştırılması

BHSA Stres Kaynakları Alt Boyutları	A klasmanı n=38		B Klasmanı n=68		t değeri
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	
Diğerlerinin Varlığı	2.23	0.57	2.24	0.57	-0.17
Fiziksel ve Sözel Saldırı	2.29	0.60	2.35	0.68	-2.21*
Performans ile İlgili Nedenler	2.37	0.51	2.28	0.54	0.72

* $p<0.05$

4.1.3. Basketbol Hakemlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Bu bölümde, BHSA anketindeki başa çıkma yöntemleri her stres kaynağı için ayrı ayrı değerlendirildiği ve anket genel bir başa çıkma yöntemi belirlemeye yönelik olmadığı için hakemler için belirlenen ilk beş stres kaynağı ile başa çıkma yöntemleri tek tek ele alınıp incelenmiştir.

Hakemler tarafından en önemli stres kaynağı olarak belirtilen “partnerle problem yaşama” stres kaynağı ile başa çıkma yöntemlerine ait ortalama değerler Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15: Partnerle Problem Yaşama Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması

Partnerle problem yaşama ile başa çıkma yöntemi	$\bar{X}$	SS
Negatif bilişsel yaklaşım	1.72	0.68
Pozitif bilişsel yaklaşım	3.58	0.72
Davranışsal yaklaşım	2.32	0.88

Hakemlerin en çok stres yaşadığı “partnerle problem yaşama” stres kaynağı ile başa çıkma yöntemi olarak en yüksek ortalama değer pozitif bilişsel yaklaşıma aittir. Hakemler bu stres kaynağı ile başa çıkmada daha sonra davranışsal yaklaşım ve en son olarak da negatif bilişsel yaklaşım göstermektedirler.

Hakemler tarafından en önemli ikinci stres kaynağı olarak belirtilen “antrenör tarafından sözlü saldırı” ile başa çıkmada ise hakemlerin yine pozitif bilişsel yaklaşım ortalamalarının, davranışsal ve negatif bilişsel yaklaşıma göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Antrenör tarafından sözlü saldırı stres kaynağı ile başa çıkma yöntemlerine ait ortalama değerler Tablo 16’de sunulmuştur.

Tablo 16: Antrenör Tarafından Sözlü Saldırı Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması

Antrenör tarafından sözlü saldırı ile başa çıkma yöntemi	$\bar{X}$	SS
Negatif bilişsel yaklaşım	1.51	0.45
Pozitif bilişsel yaklaşım	3.55	0.65
Davranışsal yaklaşım	2.85	0.66

“Yanlış karar verme” stres kaynağı ile başa çıkma yöntemlerinde en yüksek ortalama değer pozitif bilişsel yaklaşım alt boyutuna ait iken en düşük ortalama değer negatif bilişsel yaklaşım alt boyutuna aittir. Bu stres kaynağına ait ortalama değerler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17: Yanlış Karar Verme Stres Kaynağı İle Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması

Yanlış karar verme ile başa çıkma yöntemi	$\bar{X}$	SS
Negatif bilişsel yaklaşım	1.62	0.59
Pozitif bilişsel yaklaşım	3.75	0.77
Davranışsal yaklaşım	2.11	0.64

Hakemler tarafından en önemli dördüncü stres kaynağı olarak belirtilen “çelişkili karar verme” stres kaynağı ile başa çıkma yöntemlerinde ise diğer üç stres kaynağında olduğu gibi “pozitif bilişsel yaklaşım” en yüksek ortalama değere

sahiptir. Hakemler yanlış karar verme ile başa çıkmada kullandıkları yöntemlerde en düşük ortalama değeri negatif bilişsel yaklaşım alt boyutunda elde etmişlerdir.

“Çelişkili karar verme” stres kaynağına ait ortalama değerler Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18: Çelişkili Karar Verme Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması

Çelişkili karar verme ile başa çıkma yöntemi	$\bar{X}$	SS
Negatif bilişsel yaklaşım	1.75	0.63
Pozitif bilişsel yaklaşım	3.77	0.67
Davranışsal yaklaşım	2.36	1.07

“Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi” hakemler tarafından en önemli beşinci stres kaynağı olarak belirtilmiştir ve hakemler bu stres kaynağı ile başa çıkmada en yüksek ortalama değeri “pozitif bilişsel” yaklaşım alt boyutunda elde etmişlerdir. Bu stres kaynağına ait ortalama değerler Tablo 19’de sunulmuştur.

Tablo 19: Başkaları Tarafından Fiziksel Saldırı Tehdidi Stres Kaynağı ile Başa Çıkma Yollarının Ortalama ve Standart Sapması

Fiziksel saldırı tehdidi ile başa çıkma yöntemi	$\bar{X}$	SS
Negatif bilişsel yaklaşım	1.63	0.65
Pozitif bilişsel yaklaşım	3.62	0.68
Davranışsal yaklaşım	2.49	0.77

İlk beş stres kaynağı ile başa çıkma yöntemi genel olarak değerlendirildiğinde “pozitif bilişsel” yaklaşım yönteminin hakemler tarafından sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Pozitif bilişsel yaklaşıma ait ortalama değerler stres kaynağına göre 3.55 ± 0.65 ile 3.77 ± 0.67 arasında değişmektedir. Diğer başa çıkma yöntemleri irdelendiğinde ikinci en yüksek ortalama değer her beş stres kaynağı için davranışsal yaklaşıma aittir. Negatif bilişsel yaklaşım ise hakemler tarafından en önemli olarak belirtilen beş stres kaynağı ile başa çıkmada en az kullanılan yöntem olarak tespit edilmiştir.

4.1.4. Basketbol Hakemlerin Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Hakemlik Yılı ve Klasmanına Göre Karşılaştırılması

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin hakemlik yıllarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılan bağımsız örneklerde t-test sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir. Hakemlik yılına göre 1-10 yıl ve 11-daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.01$). 1-10 yıl hakemlik deneyimine sahip hakemler “yanlış ve hatalı karar verme” ve “başkaları tarafından fiziksel ve sözel saldırı” stres kaynağı ile başa çıkmak için davranışsal başa çıkma yöntemlerini 11-daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerden daha az sıklıkta kullanmaktadırlar (sırasıyla; $t = -2.55$; $t = -2.77$; $p<0.01$).

Tablo 20: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Hakemlik Yılına Göre Karşılaştırılması

BHSA Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Alt Boyutları		1-10 yıl n=68		11- daha fazla yıl n=38		t değeri
		$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	
Partnerle problem yaşamak	Negatif	1.66	0.72	1.83	0.59	-1.04
	Pozitif	3.61	0.75	3.51	0.65	0.58
	Davranışsal	2.26	0.91	2.46	0.81	-0.99
Antrenör tarafından sözlü saldırı	Negatif	1.49	0.44	1.55	0.47	-0.50
	Pozitif	3.63	0.59	3.44	0.72	1.17
	Davranışsal	2.73	0.79	2.91	0.65	-1.00
Yanlış ve hatalı karar vermek	Negatif	1.69	0.63	1.48	0.42	1.49
	Pozitif	3.76	0.77	3.73	0.79	0.19
	Davranışsal	1.99	0.62	2.37	0.65	-2.55**
Çelişkili karar vermek	Negatif	1.77	0.69	1.71	0.51	0.37
	Pozitif	3.76	0.68	3.78	0.69	-0.11
	Davranışsal	3.34	1.08	3.40	1.05	-0.21
Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi	Negatif	1.57	0.70	1.65	0.65	-0.46
	Pozitif	3.50	0.88	3.63	0.74	-0.62
	Davranışsal	2.23	0.93	2.75	0.54	-2.77**

** $p<0.01$

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin hakemlik klasmanına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılan bağımsız örneklerde t-test sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Hakemlerin klasmanına göre stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 21: Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarının Klasmanlara Göre Karşılaştırılması

BHSA Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Alt Boyutları		A Klasmanı n=38		B Klasmanı n=68		t değeri
		$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	
Partnerle problem yaşamak	Negatif	1.84	0.83	1.64	0.56	1.36
	Pozitif	3.68	0.78	3.51	0.67	1.08
	Davranışsal	2.34	0.80	2.32	0.93	0.11
Antrenör tarafından sözlü saldırı	Negatif	1.59	0.43	1.47	0.46	1.07
	Pozitif	3.43	0.71	3.63	0.60	-1.24
	Davranışsal	2.76	0.69	2.84	0.78	-0.45
Yanlış ve hatalı karar vermek	Negatif	1.66	0.53	1.59	0.63	0.50
	Pozitif	3.81	0.76	3.71	0.78	0.58
	Davranışsal	2.15	0.59	2.08	0.68	0.51
Çelişkili karar vermek	Negatif	1.70	0.57	1.78	0.68	-0.50
	Pozitif	3.82	0.72	3.74	0.65	0.44
	Davranışsal	3.38	1.13	3.35	1.03	0.09
Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi	Negatif	1.53	0.64	1.65	0.70	-0.68
	Pozitif	3.56	0.95	3.56	0.72	0.03
	Davranışsal	2.42	0.80	2.47	0.85	-0.25

4.2. Hakemlerin Stres Kaynakları ve Bu Kaynaklara Yönelik Önleyici Yönetmel Tedbirlerin Belirlenmesinde Uzman Görüşleri

Bu bölümde ilk olarak hakemlerin yaşadıkları stres kaynakları uzmanların görüşleri doğrultusunda belirlenmeye çalışılmış daha sonra ise nicel bölümde elde edilen ve yazılı kaynaklarda belirtilen stres kaynakları tema alınarak bu kaynaklara yönelik yönetmel tedbirler belirlenmiştir.

4.2.1. Hakemlerin Stres Kaynakları İle İlgili Görüşme Sonuçları

Stres kaynaklarını önleyici yönetsel tedbirlerin belirlenmesinden önce uzmanların stres kaynakları ile ilgili verdiği cevaplar analiz edilmiştir. Uzman görüşmelerindeki amaç yönetsel tedbirlerin belirlenmesi olmasına rağmen, uzmanların hakemlerin stres kaynaklarını belirtmesinin yönetsel tedbirlere yön vereceği düşünülmüştür. Bu nedenle görüşmenin gidişatı gereği stres kaynakları soruları sorulmuş daha sonra uzman görüşlerinin stres kaynakları ile ilgili analizi yapılmıştır. Bireysel, çevresel ve örgütsel stres faktörleri sınıflandırması altında Tablo 22’de uzmanların belirttiği stres kaynakları sunulmuştur.

Tablo 22: Hakemlerin Stres Kaynakları Olarak Nitel Görüşmelerden Elde Edilen Temalar ve Kodları

Stres Faktörü (Tema)	Genel Stres Kaynakları (Kod)	Katılımcılar
Bireysel faktörler	Motivasyon eksikliği	K1, K2, K3, K4, K5
	Tecrübe eksikliği	K2, K3
	Bireysel hazır bulunuşluk	K2, K5
	Hata yapma korkusu	K1, K2, K6
	Hakemin psikolojik durumu	K2, K3
	Özgüven eksikliği	K2, K6
	Bireysel sorunlar	K2, K5
	Kural bilgisi eksikliği	K2, K5
	Hakemin fiziksel durumu	K1, K2, K4, K6
	Müسابakanın zorluk derecesi	K1, K3
Çevresel faktörler	Seyirci baskısı	K1, K3, K4, K6
	Partner	K1, K2, K4
	Fiziksel ve sözel saldırı	K1, K3, K4, K5, K6
	Antrenör, oyuncu ve idarecilerin baskısı	K1, K2, K4, K5, K6
Örgütsel faktörler	Güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması	K1, K2, K3, K4, K5, K6
	Salonun fiziksel durumu	K1, K3, K5
	Başarı değerlendirmesi	K2, K3
	Adil olmama	K1, K4, K6

Hakemlerin stres kaynakları Tablo 22’de görüldüğü gibi bireysel, çevresel ve örgütsel olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmıştır. Uzman kişilerin verdikleri yanıtlar sonucunda elde edilen stres kaynaklarının çoğunluğunu bireysel faktörler oluşturmaktadır. Bireysel faktörler; motivasyon, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, bireysel gelişmişlik düzeyi, hata yapma korkusu, hakemin psikolojik durumu, kendine güven eksikliği, fiziksel durum ve müsabakanın zorluk derecesi olarak bulunmuştur. Çevresel faktörler; seyirci baskısı, partner, fiziksel ve sözel saldırı, medya, antrenör, oyuncu ve idareci baskısı olarak tespit edilmiştir. Örgütsel faktörler ise; güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması, salonun fiziksel durumu, başarı değerlendirmesi ve adil olmama olarak bulunmuştur. Aşağıdaki bölümde belirlenen stres faktörlerine yönelik görüşmecı söylemleri örneklerle sunulmuştur:

4.2.1.1. Bireysel Stres Faktörleri

a) Motivasyon Eksikliği

Bireysel faktörlerden motivasyon, hakemlerin müsabakaya olan ilgilerini ve odaklanma düzeylerini açıklamaktadır. Görev sırasındaki konsantrasyon olarak da algılanabilen motivasyon teması ile ilgili olarak katılımcılar şunları belirtmiştir.

Katılımcı 1;

“Hakemin maça motive olabilmesi için aktif ve sıcak bir ortamın olması gerekir, oyuncuların ve kenar yönetimin dışında motive olması için mutlaka seyirci olması gerekir” (K1; 2, 5-6).

Katılımcı 2;

“Hakem, çalacağı düdüklere daha önceden altyapısı sağlam değilse, hazırlıklı değilse, motive değilse, çalacağı düdüklere devamlı tedirginlik ve stres yaşayacaktır. Olabilecek en ufak bir tepkide kendine olan özgüvenini tam olarak oturtamadığı içinde acaba hatalı mıyım düşüncesi ile bir sonraki kararında stres yaşayacaktır. Hakem daha önce yaptığı bir hataya takılıp kalırsa, oradan kurtulamazsa o stres onun diğer performansını etkileyecektir” (K2; 1, 9-13).

“Hakem için en iyi motivasyon kaynağı ödüdür. Ödül belki bir aferin, belki bir şeker, belki iyi performansının sonucunda bir görevlendirme. Bir antrenörün bir hakeme teşekkür etmesi bir ödüdür” (K2; 10, 80-82).

Katılımcı 3;

“Hakemlerin hepsi farklı derecelerde maça hazırlanırlar, kendini maça iyi hazırlamayan stres yaşar. Motivasyon eksiklikleri, iyi konsantre olmamak, fizik kondisyon olarak eksik olmaları, zihinsel olarak maça hazırlanmamak gibi şeyleri hakem kendisinde hissediyorsa stres yaşar. Hakem profesyonelce yaşamıyorsa, işini ciddiye almıyor ve yeterince iyi hazırlanamıyorsa stres yaşayacaktır. Seyirci potansiyeli yüksek müsabakalarda atmosfer farklı olabilir, ama kendini çok iyi hazırlayan maça iyi konsantre olan, motive olan hakemler strese girmez. Her ne kadar kolay ya da zor maç yoktur desek de bu böyle değildir. Kolay maç diye ciddiye alınmayan maçlarda problem çıkabilir” (K3; 1, 1-8).

Katılımcı 4;

“Müsabaka atmosferi ile stres arasında bir bağlantı vardır. Bazı müsabakalar vardır, maçı önemsemezsiniz o maç size problem yaratır. Eğer müsabakaya tam motive olursanız daha rahat yönetirsiniz. Öyle maçlar vardır ki, bu maçı çok rahat yönetim dersiniz ama öyle olmaz. Onun için müsabakaları ayırt etmeden motive olmak gereklidir”.

“Motivasyonla ilgili olarak kolay ya da zor maç vardır. Bir kere zihinsel ve fiziksel olarak hazır olmanız gerekir. İşini yapabilmenin birinci şartı her yönü ile o maça hazır olmak gerekir. Eğer her maça iyi hazırlık yapmazsanız sonunda sorun çıkacaktır. Hakem müsabakalarda gerekli motivasyonu sağlamak için az sayıda maç yönetmelidir. Alt seviyede çok maç yönetirse motivasyon azalır” (K4; 2-4, 7-19).

Katılımcı 5;

“Müsabaka atmosferi hakemin motivasyonu arasındaki ilişki kesin vardır. Yerel ligdeki motivasyon ile birinci ligdeki motivasyon tabi ki farklıdır. Motivasyon maç büyüdükçe daha fazla ihtiyaç duyulan bir olgudur. Müsabakanın önemi fazla

olmazsa hakemin motivasyonu düşük olur bu dünyanın her yerinde böyledir. Maç öncesi yeterli motivasyon sağlanamazsa her türlü stres yaşanabilir. Maçın önemi de motivasyonu etkileyen faktörlerdir. Sıralamayı etkileyen maçlar veya düşme kalma maçlarının motivasyonu farklı olur” (K5; 2, 10-16).

Katılımcılar müsabakaya iyi motive olan hakemlerin stres yaşamayacaklarını ancak, müsabakaya iyi motive olmamış hakemlerin ise bazı sorunlar karşısında strese gireceklerini belirtmişlerdir. Müsabakanın atmosferinin, maçın öneminin, seyircili olup olmamasının, motivasyonla alakalı olduğunu ve bu durumların hakemi etkileyeceğini söylemişlerdir. Ayrıca hakemi motive etmede ödülün en iyi motivasyon kaynağı olacağını vurgulamışlardır.

b) Tecrübe Eksikliği

Hakemlerin bir diğer bireysel stres faktörü olarak tecrübe eksikliği bulunmuştur. Bu durum ile ilgili olarak katılımcılar şunları belirtmiştir.

Katılımcıların bu stres faktörü ile ilgili söylemleri stres faktörünü önleyici tedbirler yönündedir. Bu nedenle bu tema ile ilgili katılımcı söylemlerini önleyici tedbirler bölümünde sunulmuştur (ss: 96-97).

c) Bireysel Hazır Bulunuşluk

Bireysel stres faktörlerinden bireysel hazır bulunuşluk hakemlerin bilgi birikimi ve tecrübesini ifade etmektedir. Hakemlik becerisi, kural-mekanik bilgisi ve diğer hakemlik yetileri hakemin bireysel hazır bulunuşluğunu oluşturan etmenlerdir.

Katılımcı 2;

“Hakemin alt yapı birikimi yoksa seyirciden etkilenir, ben seyircisiz maç da yönettim ama burada spor adına bir zevk yoktu. Eğer sen seyirciyi yok sayarsan o zaman o olay spordan çıkar, zorunlu yapılan bir şey olur. Eğer hakemin kendine güveni varsa orada ne kadar çok seyirci olursa olsun, güveni varsa o müsabaka hakeme zevk verir ve performansı iyi olur, tersi durumunda hakemi strese sokacaktır.

Yani hakemin bireysel hazır bulunuşluk düzeyi olumlu ve olumsuz etki yapacaktır” (K2; 2, 14-19).

Katılımcı 5;

“Hakemin bireysel gelişmişliği ne kadar iyi ise stresten o kadar uzak durabilir. Hakemin kendini ifade etmesi özgüven göstergesidir. Hakem her yerde kendini savunma özgüvenine sahip olmalıdır bu sayede sahada da kendini savunabilir” (K5; 9, 69-71).

Katılımcılar bireysel hazır bulunuşluk ile öz güven arasında bir bağ kurmuşlardır. Bireysel hazır bulunuşluk düzeyi iyi olan hakemin öz güvenin yüksek olacağını ve bu sayede stres faktörlerinden etkilenmeden müsabakayı yöneteceğini belirtmişlerdir.

d) Hata Yapma Korkusu

Hakemlerin hata yapma korkuları performanslarını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Hata yapma korkusu ile ilgili olarak katılımcıların belirttikleri şöyledir.

Katılımcı 1;

“Güç dengesi açısından birbirine denk takımlarının müsabakasını idare etmek, ligin son maçlarının olması, maçın lig açısından önemli bir durum yaratması, biraz daha hata yaparsam birinin hakkı yenir şeklinde stres olabilir” (K1; 2, 18-20).

Katılımcı 2;

“Federasyonun aldığı önlemler hakemlerin stressiz müsabaka yönetmesi için bence yeterli değil. Hakemler ayrı bir konumda, hakemleri değerlendiren kişiler ise ayrı bir konumda tutuluyor. Nedense bir araya getirilmiyor. Eğer hakem beni tanımıyorsa elbette bir kaygı duyacaktır, hata yaptığında benden az puan alacağını düşünüyorsa bu olmaz. Onu değerlendirecek kişinin kim olduğunu bilmiyor. Sonuçta biz aynı görevi üstleniyoruz, aynı sorunu paylaşıyoruz. İkincisi cezalar, hakem hata

yaparsa 3 maç ceza ver. Hakem hatayı nasıl düzeltecek, pratik yaparak, eğer maç yönetmeme cezası verirsen bunu düzeltemez, daha da ötesi küser” (K2; 12, 86-92).

Katılımcı 6;

“Müsabaka sırasında hata yapmamak için stres yaşarlar. Müsabaka bittiğinde de eleştirilerin arkasında durma veya eleştirilerin karşısında durma stresi yaşarlar. Bu saydığım evrelerde haklıyken eğer yeterli donanımına sahip değillerse haklarını ifade edemez ezilirler, bazılarında haksız olsalar bile kendilerini hazırlamışlarsa stres yaşamazlar” (K6; 1, 5-9).

Katılımcılar hata yapma korkusunun az puan alma, beğenilmeme ve eleştirilme gibi düşünceler ile ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Hata yaptığı zaman alacağı ceza veya eleştirilerin hakemlik kariyerini etkileyeceğini düşünen bir hakemin, eğer iyi bir alt yapısı yoksa bu durumdan etkilenebileceği ve kendini savunamayacağını söylemişlerdir.

e) Hakemin Psikolojik Durumu

Hakemin psikolojik durumu, görevini icra ettiği anda hakemi büyük ölçüde etkileyebilecek bireysel bir faktördür. Psikolojik durumun iyi ya da kötü olması hakemlik performansının da belirteci olmaktadır. Bu durumla ilgili olarak katılımcılar şunları belirtmiştir.

Katılımcı 2;

“Hakemlik için de fiziksel ve psikolojik idman yapmak gerekir. Seviyorum ama fedakarlık yapmıyorsam bu sevgi değildir. Antrenman yapmayan bir hakemin performansı düşük olacaktır. Belki de çalışmayan bir hakem strese girmez ama etrafındakileri strese sokar. Hakemlikte eğer ben müsabakanın sonlarında performansımın düştüğünü hissediyorsan daha fazla çalışmam gerekir” (K2; 7, 61-65)

Katılımcı 3;

“Hakemlerin psikolojik durumu ile ilgili hiçbir psikolojik çalışma yapılmıyor. İlk önce hakemlerin kişilik özelliklerini bilmiyoruz. Bunu tespit etmek lazım.”

“Hakem zaten başarılı yönetim gösterdiği zaman gerek oyun esnasında çaldığı düdükler, gerekse sahaya hakim olması, algılayabileceği bir stresi ortadan kaldıracaktır. Ama asıl önemli olan kendisini psikolojik olarak müsabakaya hazırlamasıdır” (K3; 5-7, 24-31).

Her iki katılımcı da hakemlerin psikolojik olarak da müsabakaya hazırlanmaları gerektiğini savunmuşlardır. Psikolojik olarak müsabakaya hazırlanan bir hakemin daha başarılı bir performans göstereceğini belirtmektedirler.

f) Özgüven Eksikliği

Hakemlerin özgüven eksikliğinin müsabakalarda stres faktörü olduğunu belirten uzmanlar, özgüvenin müsabakayı yönetememe kaygısını ortaya çıkaracağını belirttikleri ifadeler aşağıdadır.

Katılımcı 2;

“Olabilecek en ufak bir tepkide kendine olan özgüvenini tam olarak oturtamadığı, içinde acaba hatalı mıyım düşüncesi ile bir sonraki kararında stres yaşayacaktır. Hakem daha önce yaptığı bir hataya takılıp kalırsa, oradan kurtulamazsa o stres onun diğer performansını etkileyecektir” (K2; 1, 11-14).

Katılımcı 6;

“Hakemlik kendine güven demektir. Kararları verirken tedirginlik yaşayan ve kendine güveni olmayan hakemin hata yapma olasılığı daha yüksektir. Bunu anlayan antrenör ve sporcu da hakemin üzerine daha çok gelir ve stres kaynakları çoğalır”. (K6; 7, 43-45).

Katılımcılar, hakemlerin kendine olan güvenlerinin müsabaka sırasında alınacak çeşitli tedbirler ile artırılabilceğini savunmaktadırlar. Kuralları uygularken

tedirginlik yaşamayan hakemin performansının daha iyi olacağını vurgulamaktadırlar. Özgüvenin genelde seyirci veya takım üyelerinin tepkileri sırasında etkilenebileceği konusunda ortak görüşler bildirmişlerdir.

g) Bireysel Sorunlar

Hakemlerin stres kaynaklarından bir diğeri olarak bulunan bireysel sorunlarla ilgili olarak katılımcılar şunları belirtmiştir.

Katılımcı 2;

“Müsabakadan önce, bizdeki toplumsal yapıdan dolayı kişinin aklına bazen çok küçük sorular takılır. O soru çok basit bir soru olabilir, diğerleri bunu küçümseyebilir böyle bir soru olur mu diye, ama hakem kafasında küçükte olsa bir soru varsa o soru onun için stres kaynağıdır. Hakem küçük de olsa bu tür soruları yaşıyorsa müsabaka süresince onu kafasına takacaktır ve strese girecektir. Bunun için eğitim adına, hakemlerle sohbet toplantıları yaparak, düşüncelerini daha rahat ifade edebilecekleri ve kafalarındaki sorunları aktaracağı ortamlar hazırlamalıdır. Hakemlik bireysel bir olaydır, hakemin bireysel takıntılarını en az indirmek gerekir, bireysel takıntıların bazen kurumsal zararları olabilir” (K2; 3, 20-27).

Katılımcı 5;

“Hakemlerin bireysel sorunları hakemi etkileyen en büyük faktördür. Müsabakadaki performansın düşüklüğü bu faktörle direkt olarak ilişkilidir. Bir hakem daha önce yapmadığı kadar müsabakada hata yapıyorsa mutlaka kişisel bir problemi vardır diyebiliriz. Bunun için bütün yıl takip edilmesi gerekir” (K5; 5, 23-26).

Her iki katılımcı da hakemin bireysel probleminin müsabakaya yansıtacağı görüşündedir. Hakemin basit bir probleminin bile müsabaka performansını büyük ölçüde etkileyeceği vurgulanmıştır.

h) Kural Bilgisi Eksikliği

Kural bilgisi eksikliğinin hakemlerin stres kaynaklarından biri olduğunu belirten uzmanların konu hakkındaki söylemleri aşağıdaki gibidir.

Katılımcı 2;

“Hakem sadece kuralları uygulayan kişi anlamında düşünürsek yanılırız. Tüm müsabakalar için herkes yeri geldiğinde kuralları uygulamadığından yakınır ama bu böyle değildir. Hakem olan insanın kural bilgisi dışında toplum davranışlarını da bilmesi gerekir” (K2; 1, 6-9).

Katılımcı 5;

“Bir de hakemlerle antrenörler ve sporcular pek bir araya gelmiyor. Hakemler kuralları biliyor ama basketbolu bilmiyor, sporcular ve antrenörler de basketbolu biliyor ama kuralları bilmiyor. Bir türlü ortak noktada buluşulamıyor. Bu bir hakem için en büyük stres kaynağıdır” (K5; 4, 30-33).

İki katılımcı da kural bilgisi ile ilgili olarak farklı noktalara değinmiştir. Birinci katılımcı hakemlerin kuralları iyi bilmesi ve kendini hazır hissetmesi gerektiğini belirtmiştir. İkinci katılımcı ise hakemin sadece kuralları bilmesinin yeterli olmadığını davranışların da bu kuralları uygularken önemli olduğunu savunmaktadır. Katılımcı 5 ise hakemlerin basketbolu, antrenörlerin ve sporcuların ise kuralları öğrenmesi gerektiğini ve ortak bir noktada buluşmaları gerektiğini belirtmiştir.

i) Hakemin Fiziksel Durumu

Hakemin fiziksel durumunun müsabakada göstereceği fiziksel performans ile ilişkili olduğunu belirten uzmanlar bu durumu şöyle ifade etmişlerdir.

Katılımcı 1;

“Nasıl ki sporcular sezon öncesi ve sırası antrenman yapıyorsa, bu müsabakayı yönetecek hakemler de oyunu en yakından takip etmek için kendilerini

hazır tutmak zorundadırlar. Örneğin hızlı hücumda bir hakem oyuna yetişemezse pozisyonu değerlendireceği yere gelemeyecektir ve hata oranı artacaktır. Fiziksel durumu iyi olmayan hakem müsabaka sonunda kritik kararlarda hata yapma oranı artacaktır. Performansı düştüğü için takımlar için dezavantaj aratabilir” (K1; 7, 37-43).

Katılımcı 2;

“Hakemlerin fiziksel durumları da stres kaynağı olabilir. Sevgi fedakarlığı gerektirir. Hakemlik de sevgi işidir. Topumda yer edinme işi belki de. Bu sevginin bir bedeli olmalıdır. Benim için bu bedel okumak, hakemlikle ilgili her şeyi okurum. Hakemlik için de fiziksel ve psikolojik idman yapmak gerekir. Seviyorum ama fedakarlık yapmıyorsan bu sevgi değildir. Antrenman yapmayan bir hakemin performansı düşük olacaktır. Beklide çalışmayan bir hakem strese girmez ama etrafındakileri strese sokar. Hakemlikte eğer ben müsabakanın sonlarında performansımın düştüğünü hissediyorsan daha fazla çalışmam gerekir” (K2; 7, 58-65).

Katılımcı 4;

“Günde iki idman yapan sporculara yetişmek için hakem kendine dikkat etmelidir. Bunun için zorunlu idman yaptırıyoruz. En az maçın sonunda da ayakta kalabilecek bir kondisyona sahip olmalıdır. Fiziksel durum olmazsa olmaz koşuldur” (K4; 9, 34-36).

Katılımcı 6;

“Haftada 8-10 antrenmanla müsabakaya hazırlanan sporcuların performanslarına ulaşmak için hakemler de fiziksel olarak hazırlanmak zorundadır. Basketbol hızlı bir oyundur. Koşamayan ve pozisyonları yakalayamayan hakem elbette hata yapacaktır. Bir kere karar verici olarak görünüş ve fiziksel kapasitemizle etrafa güven vermeliyiz” (K6; 6, 32-36).

Katılımcıların hepsi de müsabakalara her gün, bazen iki antrenman ile hazırlanan sporcuların maçını yönetecek bir hakemin fiziksel kapasitesinin çok iyi

olması gerektiğini belirtmişlerdir. Spor hakemi olarak fiziksel görünüş ve durumun hakemin inandırıcılığında etkili olduğunu vurgulamışlardır.

j) Müsabakanın Zorluk Derecesi

Müسابakaların zorluk dereceleri hakemlerin diğer bir bireysel stres faktörlerindendir. Zor veya kolay maç diye nitelendirilebilecek müsabakalar hakem için bir stres kaynağı olmaktadır. Katılımcılar bu konuyu şu şekilde ifade etmişlerdir.

Katılımcı 1;

“Hakemler için kolay maç diye söz edilebilecek bir şey şöyle olabilir. İki takımdan bir tanesinin diğerine göre gücünün çok fazla olması o maçta fazla sorun çıkmayacağı yönünde veri olabilir. Ama hiç olay çıkmayacak diye kendini motive etmeyen bir hakem en basit farklı giden bir maçta bile sorun yaşayabilir çünkü kuralları kendini motive edip iyi uygulama konusunda hata yaptığında itiraz konusunda muhatap olur ama rahat olur. Güç dengesi açısından birbirine denk takımlarının müsabakasını idare etmek, ligin son maçlarının olması, maçın lig açısından önemli bir durum yaratması, biraz daha hata yaparsam birinin hakkı yenir şeklinde stres olabilir” (K1; 1, 13-20).

Katılımcı 3;

“Her ne kadar kolay ya da zor maç yoktur desek de bu böyle değildir. Kolay maç diye ciddiye alınmayan maçlarda problem çıkabilir” (K3; 1, 8-9).

İki katılımcı da kolay diye adlandırılan müsabakalarda motivasyon eksikliğinden dolayı hakemin sorun yaşayabileceğinden bahsetmiştir. Müsabakaları her ne koşulda olursa olsun ciddiye alınması gerektiğini savunan katılımcılar önemi yüksek müsabakalarda hakemin daha çok stres yaşadığını belirtmişlerdir.

4.2.1.2. Çevresel Stres Faktörleri

a) Seyirci Baskısı

Çevresel faktörlerden biri ve en önemlisi müsabaka sırasındaki seyirci baskısıdır. Seyircinin baskısı hakemlerin kararları üzerinde etkili olabilmekte ve hakemi strese sokmaktadır. Bu durum katılımcıların söylemlerinde şu şekilde belirtilmiştir.

Katılımcı 1;

“Hakemin maça motive olabilmesi için aktif ve sıcak bir ortamın olması gerekir, oyuncuların ve kenar yönetimin dışında motive olması için mutlaka seyirci olması gerekir. Hakem kendisini o ortamda daha aktif ve olumlu hissedebilmesi için seyircinin varlığı gereklidir. Ben örneğin cezalı bir takımın müsabakasını yönetirken seyirci yoktu bomboş salonda sessiz film oynatır gibi sadece oyuncuların ve kenar yönetimin hitap seslerinden başka bir şey yoktu bir de hakemin düdüğü çok zevksiz bir ortam. Hakem de burada kendini motive etmekte yani olayı yaşarken heyecan duyma açısından eksiklik hisseder ama bu da seyircinin olumsuz baskısının olmaması sebebiyle ona bir rahatlık verebilir” (K1; 1, 5-12).

Katılımcı 3;

“Seyirci potansiyeli yüksek müsabakalarda atmosfer farklı olabilir, ama kendini çok iyi hazırlayan maça iyi konsantre olan hakemler strese girmez” (K3; 1, 6-7).

Katılımcı 4;

“Seyirci hakemi birinci derecede etkiler. Eğer bir salon ağzına kadar doluyorsa, buradaki seyircinin size olan etkisi ile az olan seyircinin size olan etkisi farklıdır. Çoğu zaman çok seyirci az seyirciden daha az etkili olabilir. Kabalıkta duyulmayan sözler hakemi pek etkilemez, ama az sayıdaki insanların tek tük sesleri bazen daha etkili olabilir” (K4; 2, 11-15).

Katılımcı 6;

“Seyirci müsabakaların bir parçasıdır. Az ya da çok seyircili müsabakaların durumları farklıdır. Nasıl ki sporcular çok seyirci olan maçlarda daha iyi

oynuyorlarsa hakeminde aynı duyguları yaşadığını düşünüyorum. Ama burada dikkat edilmesi gereken, seyircinin hakem üzerinde baskı oluşturmaması ve kararları etkilememesidir. Bu yüzden hakemler bu tür durumlara iyi hazırlanmalıdır” (K6, 3, 23-27).

Katılımcılar seyirci faktörünün hakemin müsabakaya olan motivasyonunda etkili olduğunu belirtmişlerdir. Seyircinin müsabakanın bir parçası olduğunu kabul eden ve buna göre müsabakaya hazırlanan hakemlerin daha başarılı olduğunu vurgulayan katılımcılar, seyircinin baskısından etkilenen hakemin performansında düşüşler yaşanabileceği belirtilmiştir.

b) Partner

Partner çevresel faktörlerden bir diğeridir. Katılımcılar müsabakalarda birlikte görev yaptığı hakem arkadaşının performansının ve davranışlarının hakemi etkileyen etkenlerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili katılımcılar şunları söylemiştir.

Katılımcı 1;

“Hakem iki takımın müsabakasını yönetmek için sahaya çıktığında kendisini nasıl yetkin görüyorsa partnerinin de öyle olduğunu bilmesi kendini güvenli ve rahat hissetmesini sağlar. Diğer görevlilerin ona olan yardımı ise hakemi dolaylı olarak onu etkiler” (K1; 4, 32-35).

Katılımcı 2;

“Bu hakemler içerisinde kendine güvenen hakem en azından müsabaka içerisinde olabilecek olaylar ile ilgili partneri ile diyalog kurabilecek hakem, özgüveni olan hakemdir. İnsanın özgüveni ve kural bilgisi tam olmalıdır. Partnerinin yaptığı bir hatayı çözemeyen ve iletişimi olamayan hakem sıkıntı yaşayacaklardır. Eğer kural bilgisi ve güveni yeterli değilse hem kendisi hem de partnerleri hep tedirgin olacaktır. Beraber çalışan hakemler bunu yaşarsa performansları iyi olmaz, müsabakada sürekli stres yaşarlar. Hakemlik bireysel bir olaydır. Sahadaki diğer hakemi arkadaş olarak değil eş olarak görebiliyorsan, beraber kaybedip kazandığını

anlayabilirsen başarıya ulaşabilirsin. Hakemin başarı anlayışı diğerinin kendisinden daha kötü olması ise bu doğru olmaz. Buradaki şey anlaşmaktır. Eş anlaşması yapabiliyorsan, partnerinin hatalarını azaltmak için çaba sarf etmelidir” (K2; 5, 42-51).

Katılımcı 4;

“Hakemlerin partnerleri ile sorunu olabilir. Yapılan bir istatistikte, hakemlerin yaşadığı problemlerin %60-70 gibi bir çoğunluğu masa hakemlerinden kaynaklanmaktadır. Sorun çıktığında masadan bana yardımcı olabilecek gözlemci ve masa hakemi olursa daha rahat olurum. Sahadaki hakem arkadaşları ile sorun az da olsa çıkabilir ama bunu çabuk tolere edebiliriz” (K4; 6, 23-27).

Katılımcılar hakemlerin uyumunun her iki hakemin performansı için gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Partnerlerin uyumlu ve birbirlerine yardımcı olması gerektiğini belirten katılımcıların dikkat çektiği en önemli nokta partnerlerin birbirlerine olan güven duygularının gelişmiş olmasıdır. Partnerlerin birbirleri ile sorun yaşayabileceğini belirten uzmanlar uyumsuz olmanın bir stres faktörü olduğunu vurgulamışlardır.

c) Fiziksel ve Sözel Saldırı

Hakemlik mesleğinin en önemli stres kaynaklarından biri olan fiziksel ve sözel saldırının hakemin performansını etkilediğini ve görevini icra etmesini de engellediğini belirten uzmanlar, fiziksel ve sözel saldırılar çoğu zaman müsabakanın durmasına ve hakemlerin görevlerine devam etmemesine neden olabileceğini vurgulamışlardır. Bu durumla ilgili olarak katılımcılar şunları söylemiştir.

Katılımcı 1;

“Hakem ilk önce müsabaka yönetirken işine karışılmamasını ister, oyuncuların verilen kararlara itiraz yapmaması, kenar yönetimin veya seyircilerin sözlü veya fiziksel saldırıların olmaması gerekir. Aslında iyi bir hakem seyirciden gelen sözlere pek fazla dikkat etmez, bu demek değildir, oyunculara ve diğerlerine yapılan müdahaleleri görmemezlikten gelemez. Polisiye önlemler fiziki şartlarda fiili

hareketleri önleme açısından alınmalıdır. Hakem bu sayede kendini güvende hisseder. Örneğin, seyircilerin sahaya yanıcı maddeler atmaları veya sahaya girip oyunculara veya hakemlere müdahale etmek isteyenleri engeller” (K1, 6, 25-31).

Katılımcı 3;

“Salonun fiziki şartları yeterli değilse, seyirci sahaya çok yakınsa, emniyet görevlileri azsa, sözlü ve fiziksel bir saldırıya maruz kalabilecek bir ortamda ise hakem müsabakaya çıkarken stres yaşar. Hakemlerin performanslarını değerlendirirken, stres kaynaklarını da göz önünde bulundurmak gerekir. Bu ortamda ancak bu kadar yönetilir diyebiliriz” (K3, 10, 33-35).

Katılımcı 4;

“Zaman zaman seyirci ile sahada arasında etkileşim yaşanabilir. Bu sahanın durumuna göre değişir. Eğer seyirci çok yakınsa fiziksel yakınlık hissi hakemi rahatsız edebilir. Sözlü saldırıları bazen duymamak gerekir. Hakem çevresindekilerle ilgilenmemelidir. Aksi taktirde asıl işini yapamaz” (K4; 8, 31-33).

Katılımcı 5;

“Müsabakanın oynanacağı salonun hakeme sorun yaratmayacak şekilde olması gerekir. Aletler, masa hakemleri gibi her türlü müsabaka faktörü bir paket halinde düşünülmelidir. Gelebilecek saldırılar için güvenlik, sağlık önlemleri, salonun fiziki şartları hakemi dolaylı veya direkt etkileyen faktörlerdir ve en büyük stres kaynağıdır” (K5; 3, 20-23).

Katılımcı 6;

“Bir hakem sözlü veya fiziksel saldırıya uğrarsa o andan sonra müsabakayı sıhhatli yönetemez. Bunun için bu durumu önleyici güvenlik tedbirlerini almak gerekir” (K6; 3, 6-7).

Tüm katılımcılar sözlü saldırıların hakemler tarafından zaman zaman duyulmaması ve müsabakaya konsantre olunması gerektiğini belirtmişlerdir. Fakat

çoğu zaman fiziksel ve sözel saldırıya maruz kalabilecek ortamda önlem alınmamasının da hakemin müsabakayı yönetmesine en büyük engel olduğunu vurgulamaktadırlar.

d) Antrenör, Oyuncu ve İdareci Baskısı

Çevresel faktörlerin en sonuncusu olan bu faktörde antrenörler, oyuncular ve takım idarecilerinin tavır ve davranışlarının hakemi etkilediği görüşmelerde belirtilmektedir. Bu durumla ilgili olarak katılımcıların söylevleri şöyledir.

Katılımcı 1;

“Hakemler müsabakalarda stres yaşar. Öncelikle kendilerini emin ortamda hissedip hissetmeme ile ilgili stres yaşarlar. Diğer bir stres kaynağı da kenar yönetimlerin stres baskısı, oyuncuların hakemlerin üzerindeki baskısı, hakemin kendi konumu ile ilgili stresler olabilir. Kişisel ve dış faktör olarak stresi ikiye ayırabiliriz” (K1; 1, 1-5).

Katılımcı 2;

“Antrenörlerin davranışları hakemi strese sokar. Antrenörler kazanma adına hakemlere baskı yaparlar. Hakemlik mekanik demek, antrenörlerin kenardan görmediği bir şeyi biz yakından görüyoruz. Daha sonra antrenörün itirazı bizi etkilememeli. Öncelikle güven ortamının sağlanması gerekir. Antrenör ve hakem karşılıklı güven duymalıdır” (K2; 6, 54-58).

Katılımcı 4;

“Maça tayin edildiğinizden itibaren, oyuncu ve antrenörlerin neler yapıp yapamayacağını analiz edebilir ve durumdan kendinize yönetsel bir vazife çıkarabilerseniz stresi en aza indirebilirsiniz” (K4; 1, 5-7).

Katılımcı 5;

“Sporcu, antrenör veya seyircilerin hakeme olabilecek davranışlarında bir hakem az önce saydığım konularda kendisini hazırlamışsa problem yaşamaz. Hakem

müسابaka ile ilgili güvenlik, sağlık vb. faktörleri müسابaka öncesi kontrol eder ve hazır bulunursa fazla stres yaşamaz. Bir de hakemlerle antrenörler ve sporcular pek bir araya gelmiyor. Hakemler kuralları biliyor ama basketbolu bilmiyor, sporcular ve antrenörler de basketbolu biliyor ama kuralları bilmiyor. Bir türlü ortak noktada buluşulamıyor. Bu bir hakem için en büyük stres kaynağıdır” (K5; 5, 27-33).

Katılımcı 6;

“Antrenörler, oyuncular veya idareciler kendilerine verildikleri haklar doğrultusunda hareket etmektedirler. Bunu aştıkları anda zaten ceza görürler ama bir hakem cezayı doğru ve zamanında kesemiyorsa, federasyon hakeminin arkasında duruyorsa işte o zaman hakem strese girer. Hakem ezilmeyecek ne görüyorsa onu çalacak, birini memnun etme düşüncesi başlarsa işte o zaman sorun var demektir” (K6; 8, 45-49).

Antrenör, oyuncu ve idarecilerin baskısının hakemler için bir stres kaynağı olabileceğini bunu için müsabakasını öğrenen hakemin bu duruma hazırlıklı olması gerektiğini belirten uzmanlar hakemin baskıya karşı sağlam durması gerektiğini ve güvenlerini kaybetmemelerini vurgulamışlardır.

4.2.1.3. Örgütsel Stres Faktörleri

a) Güvenlik ve Sağlık Önlemlerinin Olmaması

Güvenlik ve sağlık önlemleri müsabakanın oynanması için gerekli olan uygun ortamın sağlanmasını amaçlamaktadır. Katılımcılar bu önlemlerin alınmamasının hakemler için bir stres kaynağı olacağını söylemişlerdir. Bu durumla ilgili olarak katılımcılar aşağıdaki ifadeleri belirtmişlerdir.

Katılımcı 1;

“Polisiye önlemler fiziki şartlarda fiili hareketleri önleme açısından alınmalıdır. Hakem bu sayede kendini güvende hisseder. Örneğin seyircilerin sahaya yanıcı maddeler atmaları veya sahaya girip oyunculara veya hakemlere müdahale etmek isteyenleri engeller” (K1; 5, 29-32).

Katılımcı 2;

“Bana göre müsabakalarda polisiye önlem alınmamalıdır. Ama alınması isteniyor. Özellikle genç yaşlarda polisiye önlem alınmadığı zaman belki olaylar olabilecektir ama çözüm kendi içinde olmalıdır. Polis olmadığı zaman olay çıkaran kişilere caydırıcı cezalar verilirse, yaptırımlar getirilirse, insanların hata yapabileceklerini de göstererek bunları engelleyebiliriz. Polis olduğu zaman insanlar yasak olan bir şey var gibi ona eğilim gösterebilir. Özellikle okul sporlarında polis kesinlikle olmamalıdır. Öğretmen olarak kendim öğrencilere ilk önce tribün eğitimi veriyorum. Oto kontrol sistemiyle bunu çözebiliriz. Bir takım seyircisi sahaya madde attığında seyircisiz oynama cezaları yeterince caydırıcı olsa bu olaylar düzelir” (K2; 4, 28-36).

Katılımcı 3;

“Polisiye tedbirler almadan bir müsabakanın sağlıklı oynatılması bana göre mümkün değil. Bu Türkiye’deki genel kültür sorunu. Zaten spor müsabakalarında artık güvenlik ve sağlık tedbirleri olmadan müsabakaya başlanmıyor.” (K3; 3, 12-14)

Katılımcı 4;

“Müsabakalarda polisiye önlem alınmalıdır ama orada ne için bulunduğu önemlidir. Eğer seni korumak için oradaysa tamam ama değilse sorun çıktığı zaman size hiçbir faydası olmaz. Eğer hakemin çözüm ortağı olursa o zaman tamam” (K4; 5, 20-22).

Katılımcı 5;

“Müsabakanın oynanacağı salonun hakeme sorun yaratmayacak şekilde olması gerekir. Aletler, masa hakemleri gibi her türlü müsabaka faktörü bir paket halinde düşünülmelidir. Güvenlik, sağlık önlemleri, salonun fiziki şartları hakemi dolaylı veya direkt etkileyen faktörlerdir ve en büyük stres kaynağıdır” (K5; 3, 20-23).

Katılımcı 6;

“Güvenlik görevlileri maalesef spor müsabakalarında olmak zorundadır. Bazı maçlarda seyirciler hatta oyuncu ve antrenörler kazanma hırsı ile saldırgan davranışlar gösterebilmektedir. Artık yeteri kadar güvenlik olmadan ve doktor olmadan müsabakalara başlanmıyor zaten” (K6; 4, 25-28).

Katılımcılar bir müsabakadaki güvenlik, sağlık önlemlerinin olmamasının hakemi etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Güvenlik ve sağlık önlemlerinin müsabakanın sorunsuz bir şekilde yapılabilmesi için olması gereken önlemler olduğunu belirten uzmanlar, bu önlemlerin olmaması durumunda hakemin birçok çevresel faktörle mücadele etmek zorunda kalacağını belirtmişlerdir.

b) Salonun Fiziksel Durumu

Salonun fiziksel durumu, küçük veya büyük olması, seyircilerin sahaya yakınlığı, ısıtma ve havalandırma sistemi gibi hakemim müsabakayı yönetmesinde engel olabilecek fiziksel durumlara değinen uzmanlar söylemlerinde şunları belirtmiştir.

Katılımcı 1;

“Bir defa hakem sahaya çıktığında kendisini rahatsız edecek sahanın uygun şekilde hazırlanması, kenar bençlerin sahaya yakın olmaması, seyircilerin ve basın hakemin hareketini engelleyecek şekilde durmamaları gerekir, salonun ışıklandırması da olmak üzere salonun fiziki şartları hakemi etkiler” (K1; 4, 21-24).

Katılımcı 3;

“Salonun fiziki şartları yeterli değilse, seyirci sahaya çok yakınsa, emniyet görevlileri azsa, hakem stresli bir ortama girebilir” (K11; 11, 33-34).

Katılımcı 5;

“Müsabakanın oynanacağı salonun hakeme sorun yaratmayacak şekilde olması gerekir. Aletler, masa hakemleri gibi her türlü müsabaka faktörü bir paket

halinde düşünölmelidir. Güvenlik, sağlık önlemleri, salonun fiziki şartları hakemi dolaylı veya direkt etkileyen faktörlerdir ve en büyük stres kaynağıdır” (K5; 3, 20-23).

Her üç katılımcı da hakemin stres kaynağı olarak salonun fiziksel durumuna değinmişler, salonun hakemin müsabakayı yönetmesine engel çıkarmayacak şekilde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Salonun fiziki şartlarının hakemi dolaylı ya da direkt olarak etkileyen stres kaynağı olduğunu vurgulamışlardır.

c) Başarı Değerlendirmesi

Hakemlerin performanslarının değerdendirilerek başarılı ya da başarısız olarak nitelendirilmeleri hakemin bir diğer stres kaynağıdır. Katılımcıların başarı değerdendirmesi ile ilgili belirttikleri aşığıdadır.

Katılımcı 2;

“Hakemler ayrı bir konumda, hakemleri değerdendiren kişiler ise ayrı bir konumda tutuluyor. Nedense bir araya getirilmiyor. Eğer hakem beni tanımıyorsa elbette bir kaygı duyacaktır, onu değerdendirecek kişinin kim olduğunu bilmiyor. Sonuçta biz aynı görevi üstleniyoruz, aynı sorunu paylaşıyoruz. İkincisi cezalar, hakem hata yaparsa 3 maç ceza ver. Hakem hatayı nasıl düzeltecek, pratik yaparak, eğer maç yönetmeme cezası verersen bunu düzeltemez, daha da ötesi küser” (K2; 11, 87-93).

Katılımcı 3;

“Hakemlerin performanslarını değerdendirirken, gözlemcilere büyük iş düşüyor. Uygulamada ulaşılabildiği kadar müsabaka CD’sine ulaşıp bunlar izleniyor. İzlendikten sonra değerdendirme formu var, hakemin başarı grafiği çıkarılıyor.”

“Hakem zaten başarılı yönetim gösterdiği zaman gerek oyun esnasında çaldığı düdükler, gerekse sahaya hakim olması, algılayabileceği bir stresi ortadan kaldıracaktır” (K3; 7-8, 26-30).

Her iki katılımcı da performans değerlendirmesinde gözlemcilerin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle gözlemciyi tanımamasının bir stres kaynağı olabileceğini vurgulamışlardır.

d) Adil Olmama

Değerlendirmelerde ve yükselmelerde kriterlerin olmaması ve adil davranılmaması, hakemlerin örgütsel stres kaynaklarından biri olarak tespit edilmiştir. Hakemlik kariyerindeki yükselme ve başarı değerlendirmelerini içeren bu kriterler örgütsel düzeyde adil olmama şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum katılımcılar tarafından aşağıda ifade edilmiştir.

Katılımcı 1;

“Hakemlerin bir defa yalnız olmadıklarını onlara hissettirmelidir. İnsan hata yapabilir, hata yapıldığı zaman ceza verilmesinin yanı sıra arkasında bir kurumun olduğunu bilmesi onu rahatlatır. Hakem kendini bir işe hazırlamak için emek verecek ve zaman harcayacaktır. Hayallerini gerçekleştirmek için bir çabası vardır, yaptığı işin karşısında bir değer elde edeceğini bilirse farklı motivasyonda olaya yaklaşacaktır. Kendini çok iyi hazırlayan biri ile iyi hazırlamayan kişinin görevlendirmesi konusunda dengeyi iyi tutmak gerekir.” (K1; 10, 47-53).

Katılımcı 4;

“Hakemlerin performanslarını değerlendirirken zor ya da kolay maç diye ayırmak gerekir. Değerlendirecek kişinin o maçın psikolojik değerini algılamış olması gerekir. Ama hakemler sadece müsabakadaki performanslarına göre yükselmezler. Dışarıdaki davranışları, iletişimi, eğitimi de bunda etkili olur.”

“Hakemleri stresten uzak tutmak için bir kere hakemin ekonomik bakımdan bağımsız olması gerekir. Milyon dolarlık takımların maçını yöneten kişiye hakkını vermek lazım” (K4; 11-12, 39-42).

Katılımcı 6;

“Hakemlerin aklında torpille yükselme, adam kayırma, gözlemcilerin bazılarına ayrıcalıklı not vermesi gibi düşünceleri performanslarını elbette etkileyecektir. Federasyon yönergelerde hakemlerin klasmanları ile ilgili kriterler koymuştur ama yükselme ve düşme için hatta sezon içerisindeki görevlendirmelerde bile belirli kriterleri olmalıdır” (K6; 6, 34-38).

Katılımcılar özellikle görevlendirmelerde hakemlere karşı adil olunmamanın stres yarattığını, iyi müsabaka yönetenlerin, iyi yönetmeyenlerden ayrılması gerektiğini belirtmişlerdir.

4.2.2. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarını Önleyici Yönetmel Tedbirler ile İlgili Görüşme Sonuçları

Bu bölümde nicel bölüm, yazılı kaynak ve uzman görüşlerinden elde edilen hakemlerin stres kaynaklarına yönelik yönetmel tedbirlerin neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Yönetmel tedbirlerin belirlenmesi amacı ile nicel bölümden elde edilen 5 stres kaynağı (parter ile uyum, antrenör tarafından sözel saldırı, yanlış ve hatalı karar verme, çelişkili karar verme ve başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi) yazılı kaynaklardan alınan 3 (medya, sakatlık ve performans) stres kaynağı ve uzmanlarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen diğer stres kaynaklarına yönelik önleyici tedbirler irdelenmiştir. Nicel bölümden gelen “antrenör tarafından sözlü saldırı” ve “başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi” fiziksel ve sözel saldırı olarak birleştirilerek tabloya yansıtılmıştır. Bireysel, çevresel ve örgütsel stres faktörleri sınıflandırması altında, stres kaynaklarına yönelik önleyici tedbirler Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablodaki stres kaynaklarının nicel, yazılı kaynak ve uzman görüşlerinden gelen stres kaynakları olduğunu belirtmek amacı ile aşağıdaki kodlama kullanılmıştır.

Örnek; fiziksel ve sözel saldırı (N, L, U)

N: Nicel bölümde belirlenen stres kaynağını,

L: Literatürden (yazılı kaynak) alınan stres kaynağını,

U: Uzman görüşleri sonucunda tespit edilen stres kaynağını belirtmektedir.

Fiziksel ve sözel saldırı yukarıda gösterildiği şekilde hem nicel, hem literatür, hem de uzman görüşleri sonucunda stres kaynağı olarak belirlenmiş bir tema olarak gösterilmektedir.

Buna göre bireysel faktörlerde öne çıkan önleyici tedbirlerin başında hakemlere yönelik “psikolojik eğitimler” gelmektedir. Çevresel faktörlerde göze çarpan en önemli tedbir, caydırıcı idari tedbirlerin alınmasıdır.

Tablo 23: Hakemlerin Stres Kaynaklarını Önleyici Yönetmel Tedbirler

Stres Faktörü Bireysel faktörler	Genel Stres Kaynakları	Tedbirler	Katılımcı
	Motivasyon Eksikliği(U)	Psikolojik eğitim desteği	K1, K2, K3, K4, K5
	Tecrübe eksikliği (U)	Tecrübeye göre görevlendirme	K2, K3
	Bireysel hazır bulunuşluk (U)	Kişisel gelişim seminerleri	K2, K5
	Yanlış ve hatalı karar verme (N, L, U)	Düzenli kural bilgisi eğitimleri ve testleri Psikolojik eğitim desteği	K1, K2, K6
	Hakemin psikolojik durumu (U)	Psikolojik eğitim desteği	K2, K3
	Özgüven eksikliği (U)	Psikolojik eğitim desteği	K2, K6
	Bireysel sorunlar (U)	Psikolojik eğitim desteği, sohbet toplantıları	K2, K5
	Kural bilgisi eksikliği (U)	Düzenli kural bilgisi eğitimleri ve testleri	K2, K5
	Hakemin fiziksel durumu (L, U)	Düzenli fiziksel testler ve antrenman programı	K1, K2, K4, K6

Tablo 23'ün devamı

Müسابakanın zorluk derecesi (U)	Herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.	
Çelişkili karar vermek (N)	Herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.	
Sakatlık (L)	Herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.	
Çevresel faktörler		
Seyirci baskısı (U)	Yeterli düzeyde güvenlik önleminin alınması, Hakemin baskıdan etkilenmesi için eğitim	K1, K3, K4, K6
Partnerle uyum sorunu (N, L, U)	Görevlendirmelerde daha uyumlu hakemlerin verilmesi, Hakemlerin arasında bir takım ruhu yaratılması	K1, K2, K4
Fiziksel ve sözel saldırı (N, L, U)	Caydırıcı idari tedbirlerin alınması Güvenlik tedbirinin alınması, yönerge	K1, K2, K3, K4, K6
Medya (L)	Herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.	
Antrenör, oyuncu ve idarecilerin baskısı (N, L, U)	Caydırıcı idari tedbirlerin alınması Antrenörlere kural bilgisi eğitimi verilmesi Antrenör ve hakem toplantılarının düzenlenmesi	K1, K2, K5
Örgütsel faktörler		
Güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması (U)	Güvenlik ve sağlık önlemlerinin yeterli düzeyde alınması	K1, K2, K3, K4, K5
Salonun fiziksel durumu (U)	Salonun fiziki şartlarını belirli kriterlerde tutma.	K1, K3, K5
Başarı değerlendirmesi (U)	Objektif ve bilimsel bir hakem değerlendirmesi	K2, K3
Adil olmama (U)	Herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.	

Örgütsel faktörlerde ise objektif değerlendirme ve görevlendirme öne çıkan örgütsel tedbir olarak görülmektedir. Hakemlerin stres kaynaklarının önlenmesinde yönetsel tedbir olarak uzman kişilerin verdikleri yanıtlar aşağıda verilmiştir:

4.2.2.1. Bireysel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler

Katılımcıların stres kaynaklarına ilişkin yönetsel tedbirler ile ilgili söylemleri stres kaynakları ayrı ayrı alınarak belirtilmiştir.

a) Motivasyon Eksikliği

Motivasyon faktörü uzmanların görüşleri sonucunda ortaya çıkartılan stres kaynaklarındanr. Motivasyon ile ilgili olarak uzmanların görüşleri şu şekildedir.

Katılımcı 1;

“Hakem kendini bir işe hazırlamak için emek verecek ve zaman harcayacaktır. Fiziksel hazırlığın yanında bir de psikolojik olarak müsabakaya hazırlanmak gerekir. Müsabakaya odaklanamayan bir hakemin psikolojik desteğe ihtiyacı vardır. Önemli maçlarda bazen hakemler bunu yaşar” (K1; 9, 49-53).

Katılımcı 2;

“Hakem için en iyi motivasyon kaynağı ödüldür. Ödül belki bir aferin, belki bir şeker, belki iyi performansının sonucunda bir görevlendirme. Bir antrenörün bir hakeme teşekkür etmesi bir ödüldür. İnsanlar sporda para olduğunu anlamaya başladılar ama denetimsiz ve kontrolsüz bir şekilde devam ettiğı için spor olayı çirkinleşmeye başladı. Seyirciler bilgisiz veya kulaktan dolma bilgilerle günah keçisi olarak hakemleri seçiyorlar bu da hakemler için en büyük stres kaynağıdır. Bu durumla baş etmesi için hakemi eğitmek gerekir” (K2; 10, 80-85).

Katılımcı 3;

“Bir defa Türk basketbol hakemliğinde eğitime yeteri kadar önem verilmemiş. Ben daha çok bilimsel olması taraftarıyım. Sadece video gösterileri ile yeterli olmaz.

Hakem belki maddesel anlamda profesyonelliğe gidiyor ama eğitim için bunu söyleyemeyiz.”

“Hakemlerin psikolojik durumu ile ilgili hiçbir psikolojik çalışma yapılmıyor. İlk önce hakemlerin kişilik özelliklerini bilmiyoruz. İlk önce bunu tespit etmek lazım. Daha sonra nasıl maç yönetmesi gerektiğini öğretebiliriz” (K3; 4-6, 9-25).

Katılımcı 4;

“Motivasyonla ilgili olarak kolay ya da zor maç vardır. Bir kere zihinsel ve fiziksel olarak hazır olmanız gerekir. İşini yapabilmenin birinci şartı her yönü ile o maça hazır olmaktır. Eğer her maça iyi hazırlık yapmazsanız sonunda sorun çıkacaktır. Hakem müsabakalarda gerekli motivasyonu sağlamak için az sayıda maç yönetmelidir. Alt seviyede çok maç yönetirse motivasyon azalır. Bazen motivasyonu sağlamak için sporcular gibi profesyonel kişilerden destek almak gerekir” (K4; 4, 15-19).

Katılımcı 5;

“Maç öncesinde hakem müsabakaya hazırlanmak için psikolojik ve fiziksel bazı hazırlıklar yaşar, bu çalışmalarını abarttığı sürece stres ve kaygı içerisine girer. Abartmadığı sürece de onun gerginliğini ve tedirginliğini yaşarlar ve onun hazırlıklarını yaşarlar bazılar bunu başarır bazıları başaramaz.”

“Müsabaka atmosferi hakemin motivasyonu arasındaki ilişki kesin vardır. Yerel ligdeki motivasyon ile birinci ligdeki motivasyon tabi ki farklıdır. Motivasyon maç büyüdükçe daha fazla ihtiyaç duyulan bir olgudur. Müsabakanın önemi fazla olmazsa hakemin motivasyonu düşük olur bu dünyanın her yerinde böyledir. Maç öncesi yeterli motivasyon sağlanamazsa her türlü stres yaşanabilir. Maçın önemi de motivasyonu etkileyen faktörlerdir. Sıralamayı etkileyen maçlar veya düşme kalma maçlarının motivasyonu farklı olur” (K5; 1-2, 3-16).

Katılımcıların çoğu hakemlerin müsabakalarda motivasyon sorunlarını çözmeleri için psikolojik destek almaları gerektiğini belirtmiştir. Motivasyonun

seyirci veya müsabakanın önemli olması gibi faktörlerden etkilendiğini ve bunun için özel eğitim verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

b) Tecrübe Eksikliği

Uzmanların belirttiği bir diğer bireysel faktör olan tecrübe eksikliği müsabakalarda hem hakemin kendisinin hem de partnerlerinin stres kaynağı olmaktadır. Bu durum ile ilgili olarak önleyici tedbir olarak uzmanlar şunları belirtmişlerdir.

Katılımcı 2;

“Genelde yapılan tecrübeli hakemlerin yanına bir tecrübesiz hakemin verilmesidir. Bu alt yapı maçlarında olabilir ancak lig düzeyinde müsabakalarda eşit seviyede hakem tayini yapmak gerekir. Her iki hakemde aynı düdüğü çalarsa bu doğru olur. Üst seviyede aynı seviyedeki tecrübeli hakemleri beraber görevlendirmek gerekir. Bir hakeme tecrübeli demek için bence en az 10 yıllık hakem olması gerekir”. (K2; 5, 50-54)

Katılımcı 3;

“Bir hakem ne kadar tecrübeli olursa, o denli maçları daha iyi yönetebilir ve kendi gardını alabilir. Heyecan şudur. Maça tayin edildiğinizden itibaren, oyuncu ve antrenörlerin neler yapıp yapamayacağını analiz edebilir ve durumdan kendinize yönetsel bir vazife çıkarabilerseniz stresi en aza indirebilirsiniz” (K3; 1, 3-6).

“Federasyonun çeşitli klasmanlarda hakemleri var. Hepsinin aynı tecrübede olması beklenemez. Hakemlerin hepsinin arasının çok iyi olması, samimi olmaları da beklenemez. Hakemlerin koordinasyonu ne kadar uyumlu olursa başarıları da o kadar iyi olur. Önemli olan sahaya çıktıklarında beraber çalışmalarını sağlamaktır. Seminer günleri ve programlarının daha planlı ve üniversitelerle işbirliği içerisinde yapılması gerekir” (K3; 4, 14-18).

Her iki katılımcı da hakemlerin arasında tecrübe farkının olduğunu ve aynı seviyede hakemlerin maçlara beraber atanmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Hakemlerin hangi seviyede olursa olsun bir takım halinde çalışmalarını sağlamak için üniversitelerden yardım alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

c) Bireysel Hazır Bulunuşluk

Bireysel stres faktörlerinden olan bireysel hazır bulunuşluk, hakemlik görevi ile ilgili bireyin temel bilgi ve becerisini ifade etmektedir. Katılımcıların bu durum ile ilgili önleyici tedbir söylemleri aşağıdadır.

Katılımcı 2;

“Hakem küçük de olsa bu tür soruları yaşıyorsa müsabaka süresince onu kafasına takacaktır ve strese girecektir. Bunun için eğitim adına, hakemlerle sohbet toplantıları yaparak, düşüncelerini daha rahat ifade edebilecekleri ve kafalarındaki sorunları aktaracağı ortamlar hazırlamalıdır. Hakemlik bireysel bir olaydır, hakemin bireysel takıntılarını en az indirmek gerekir, bireysel takıntıların bazen kurumsal zararları olabilir. Hakemin kişiliğini geliştirici eğitimler verilmelidir” (K2; 3, 20-28).

Katılımcı 5;

“Bu saydığım evrelerde eğer yeterli donanımına sahip değillerse hakemlik yetileri henüz tamamlanmamışsa haksız duruma düşerler, bazılarında haksız olsalar bile kendilerini hazırlamışlarsa stres yaşamazlar” (K5; 1, 8-10).

Katılımcılar hakemlerin hazır bulunuşluk düzeylerinin bazen hakemi probleme soktuğunu ve performanslarının düşmesine neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun kişisel gelişim seminerleri ve eğitimlerle aşılabileceğini söylemişlerdir.

d) Yanlış ve Hatalı Karar Verme

Hakemlerin önemli stres kaynaklarından biri olan yanlış ve hatalı karar verme korkusu için yönetsel önleyici tedbirler ile ilgili olarak katılımcılar aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır.

Katılımcı 1;

“Ama hiç olay çıkmayacak diye kendini motive etmeyen bir hakem, farklı giden bir maçta bile sorun yaşayabilir çünkü motivasyonu tam olmadığından kuralları uygulamada hata yapar. Güç dengesi açısından birbirine denk takımlarının müsabakasını idare etmek, ligin son maçlarının olması, maçın lig açısından önemli bir durum yaratması, hata yaparsam birinin hakkı yenir şeklinde düşünceler stres yaratabilir. Bunun için hakemi sürekli olarak hazır tutmak gerekir, bu da periyodik testler ve eğitimlerle olur” (K1, 3, 15-20).

Katılımcı 2;

“Hakem sadece kuralları uygulayan kişi anlamında düşünürsek yanlırsız. Tüm müsabakalar için herkes yeri geldiğinde kuralları uygulamadığından yakınırsız ama bu böyle değildir. Hakem olan insanın kural bilgisi dışında toplum davranışlarını da bilmesi gerekir. Bir müsabakanın zorluk derecesi vardır. Hakem, çalacağı düdüklerde daha önceden altyapısı sağlam değilse, hazırlıklı değilse, motive değilse, çalacağı düdüklerde devamlı tedirginlik ve stres yaşayacaktır. Olabilecek en ufak bir tepkide kendine olan özgüvenini tam olarak oturtmadığı içinde acaba hatalı mıyım düşüncesi ile bir sonraki kararında stres yaşayacaktır. Hakem daha önce yaptığı bir hataya takılıp kalırsa, oradan kurtulamazsa o stres onun diğer performansını etkileyecektir” (K2; 1, 6-14).

Katılımcı 6;

“Hakemler zaman zaman hata yaparlar. Yanlış görebilir veya bilmeden kuralı hatalı uygular. Ama asıl önemli olan önemli bir müsabaka öncesinde bu düşünceye kapılmasıdır. “Eğer hata yaparsam” düşüncesi ile maça çıkan bir hakem baştan kaybetmiş demektir. Bu durumu yaşamamak için kuralları iyi bilmek lazım, bunun için federasyonun eğitim kurulu periyodik kural testleri yapıyor zaten. Bunun yanına bir de danışmanlık veya psikolojik yardımı eklersek bu sorun çözülür” (K6; 3, 12-17).

Yanlış karar ve hata yapma korkusu için katılımcılar düzenli kural testleri ve psikolojik yardımın gerekli olduğunu vurgulamışlardır.

e) Hakemin Psikolojik Durumu

Hakemlerin psikolojik durumlarının müsabaka performansı üzerine etkisinin büyük olduğunu vurgulayan katılımcılar bu durumu önleyici tedbirleri aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

Katılımcı 2;

“Hakemlik için de fiziksel ve psikolojik idman yapmak gerekir. Seviyorum ama fedakarlık yapmıyorsam bu sevgi değildir. Antrenman yapmayan bir hakemin performansı düşük olacaktır. Belki de çalışmayan bir hakem strese girmez ama etrafındakileri strese sokar. Hakemlikte eğer ben müsabakanın sonlarında performansımın düştüğünü hissediyorsan daha fazla çalışmam gerekir. Zihinsel hazırlık artık tüm spor müsabakalarında kabul görmüş bir olaydır. Bunu hakemin de yapması gerekir” (K2; 7, 61-66).

Katılımcı 3;

“Hakemlerin psikolojik durumu ile hiçbir psikolojik çalışma yapılmıyor. İlk önce hakemlerin kişilik özelliklerini bilmiyoruz. Bunu tespit etmek lazım.”

“Hakemlerin performanslarını değerlendirirken, uygulamada ulaşılabildiği kadar müsabaka CD'sine ulaşıp bunlar izleniyor. İzlendikten sonra değerlendirme formu var, hakemin başarı grafiği çıkarılıyor. Daha sonra yapılması gereken bu grafiğe göre eğitim vermektir” (K3; 7-8, 24-28).

Katılımcılar hakemlerin psikolojik olarak destek görmesi gerektiğini ve kişilik özelliklerinin tespit edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre bir eğitim sistemini geliştirmek bu stres kaynağını azaltacaktır.

f) Özgüven Eksikliği

Katılımcıların söylemlerinden çıkartılan özgüven eksikliği stres kaynağının önlenmesi için alınacak tedbirlerle ilgili olarak katılımcılar aşağıdakileri belirtmişlerdir.

Katılımcı 2;

“Olabilecek en ufak bir tepkide kendine olan özgüvenini tam olarak oturtamadığı içinde acaba hatalı mıyım düşüncesi ile bir sonraki kararında stres yaşayacaktır. Hakem daha önce yaptığı bir hataya takılıp kalırsa, oradan kurtulamazsa o stres onun performansını etkileyecektir.”

“Eğer hakemin kendine güveni varsa orada ne kadar çok seyirci olursa olsun bu onu etkilemeyecektir. Özgüveni olan hakeme müsabakadan zevk alır, tersi durumunda hakemi strese sokacaktır. Bu durumu düzeltmek için hakemlere belki de psikolojik destek vermek gerekir. Hakemin bireysel yetisi ve özgüveni olumlu ve olumsuz etki yapacaktır” (K2; 1-2, 11-19).

Katılımcı 6;

“Az öncede söylediğim gibi, hakemlik kendine güven işidir. Özgüveni olmayan hakem zaten hakem olamaz. Bu durumu tespit etmek için kişilik testleri, kaygı testleri gibi şeyler yaptırılabilir. Gerekirse hakeme de sporculara verilen danışmanlıktan verilir. Ya da daha başka bir şey bilemiyorum” (K6; 8, 46-49).

Her iki katılımcı da özgüvenin sağlanması için hakemlere çeşitli destekler, gerekirse psikolojik yardım ve eğitim verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

g) Bireysel Sorunlar

Hakemlerin bireysel sorunları müsabakalardaki performanslarını etkileyen bir diğer stres faktörlerindendir. Bireysel sorunların önlenmesinde alınabilecek tedbirler ile ilgili olarak katılımcıların söylemleri aşağıdadır.

Katılımcı 2;

“Hakem küçük de olsa sorunlar yaşıyorsa müsabaka süresince onu kafasına takacaktır ve strese girecektir. Bunun için eğitim adına, hakemlerle sohbet toplantıları yaparak, düşüncelerini daha rahat ifade edebilecekleri ve kafalarındaki sorunları aktaracağı ortamlar hazırlamalıdır. Hakemlik bireysel bir olaydır, hakemin bireysel takıntılarını ve sorunlarını en az indirmek gerekir, bireysel takıntılarının bazen kurumsal zararları olabilir” (K2; 3; 23-27).

Katılımcı 5;

“Hakemlerin bireysel sorunları hakemi etkileyen en büyük faktördür. Müsabakadaki performansın düşüklüğü bu faktörle direkt olarak ilişkilidir. Bir hakem daha önce yapmadığı kadar müsabakada hata yapıyorsa mutlaka kişisel bir problemi vardır diyebiliriz. Bunun için bütün yıl takip edilmesi ve sorunun tespit edilmesi gerekir” (K5; 4, 23-26).

Birinci katılımcı, hakemlerin sorunlarını çözmek için hakem toplantıları ve kendilerini rahat ifade ettikleri ortamlar hazırlanması gerektiğini, ikinci katılımcı ise hakemin bütün bir sezon takip edilerek sorunlarını çöme yoluna gidilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

h) Kural bilgisi Eksikliği

Kural bilgisi eksikliği yazılı kaynaklarda da bulunan ve uzmanların belirttikleri önemli bireysel stres kaynaklarından biridir. Bu stres kaynağı ile ilgili katılımcılar şu ifadeleri kullanmıştır.

Katılımcı 2;

“Hakem sadece kuralları uygulayan kişi anlamında düşünürsek yanılırız. Tüm müsabakalar için herkes yeri geldiğinde kuralları uygulamadığından yakınır ama bu böyle değildir. Hakem olan insanın kural bilgisi dışında toplum davranışlarını da bilmesi gerekir. Kural bilgisini testlerle ölçersiniz ama diğer bilgileri ölçmek kolay değildir” (K2; 1, 6-9).

Katılımcı 5;

“Kural bilgisi az olan hakem zaten yeni hakemdir. Eğer bu durum üst düzey müsabakalarda da sürüyorsa acil önlem alınmalıdır. Örneğin sürekli aylık testler yapılması gibi” (K5; 5, 33-34).

Her iki katılımcı da düzenli testler uygulayarak kural bilgisinin kontrol edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

i) Hakemin Fiziksel Durumu

Hakemlerin fiziksel durumlarının müsabaka boyunca gösterdikleri performans ile ilgili olduğunu belirten uzmanlar, hakemlerin ihtiyaç duydukları fiziksel kapasitenin yetersiz kaldığı durumlarda stres yaşadıklarını ve bu durumu önlemek için alınabilecek tedbirleri aşağıdaki ifadelerle belirtmişlerdir.

Katılımcı 1;

“Nasıl ki sporcular sezon öncesi ve sırası antrenman yapıyorsa, bu müsabakayı yönetecek hakemler de oyunu en yakından takip etmek için kendilerini hazır tutmak zorundadırlar. Örneğin hızlı hücumda bir hakem oyuna yetişemezse pozisyonu değerlendireceği yere gelemeyecektir ve hata oranı artacaktır. Fiziksel durumu iyi olmayan hakem müsabaka sonunda kritik kararlarda hata yapma oranı artacaktır. Performansı düştüğü için takımlar için dezavantaj aratabilir. Hakemler fiziksel durumlarına çok dikkat etmelidir. Kuralları çok iyi bilmeli ve kendini hazır hissetmelidir. Müsabakadan birkaç gün önce kendini hazırlamalı, uykusunu iyi almalı, müsabakaya bir gün önce gitmeli, iyi ısınmalı, müsabaka öncesi partneri ile çok iyi ön konuşma yapmalıdır” (K1; 1, 37-46).

Katılımcı 2;

“Hakemlerin fiziksel durumları da stres kaynağı olabilir. Sevgi fedakarlığı gerektirir. Hakemlik de sevgi işidir. Toplumda yer edinme işi belki de. Bu sevginin bir bedeli olmalıdır. Benim için bu bedel okumak, hakemlikle ilgili her şeyi okurum. Hakemlik için de fiziksel ve psikolojik idman yapmak gerekir. Seviyorum ama

fedakarlık yapmıyorsan bu sevgi değildir. Antrenman yapmayan bir hakemin performansı düşük olacaktır. Belki de çalışmayan bir hakem strese girmez ama etrafındakileri strese sokar. Hakemlikte eğer ben müsabakanın sonlarında performansımın düştüğünü hissediyorsam daha fazla çalışmam gerekir. Özellikle üst düzey hakemlerde düzenli testler ve antrenman programı yapılmalıdır” (K2; 7, 58-65).

Katılımcı 4;

“Günde iki idman yapan sporculara yetişmek için hakem kendine dikkat etmelidir. Bunun için zorunlu idman yaptırıyoruz. En az maçın sonunda da ayakta kalabilecek bir kondisyona sahip olmalıdır. Fiziksel durum olmazsa olmaz koşuldur. Bunun yanında psikolojik hazırlık da çok önemlidir. Belki hakemlere koçluk yapabilecek bir psikolog ayarlamak gerekli. Bizim dışımızda profesyonel bir gözün bunu ele alması gerekir. Hakemlerin performanslarını değerlendirirken zor ya da kolay maç diye ayırmak gerekir. Değerlendirecek kişinin o maçın psikolojik değerini algılamış olması gerekir” (K4; 8, 34-40).

Katılımcı 6;

“Bir hakemin çalacağı düdüklere daha önceden altyapısı sağlam değilse, hazırlıklı değilse, fiziksel durumu iyi değilse, motive değilse, devamlı tedirginlik ve stres yaşayacaktır. Hakem sporcular kadar antrenman yapmasa da sıhhatli karar verebilecek seviyede bir kondisyona sahip olmalıdır. Sürekli bir antrenman programı bunu çözer” (K6; 15, 42-47).

Katılımcılar hakemlerin fiziksel durumlarını müsabakada rahat karar verebilecek durumda tutmaları için düzenli ve sürekli bir antrenman programı yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

j) Müsabakanın Zorluk Derecesi, Çelişkili Karar Vermek, Sakatlık

Müsabakanın zorluk derecesi, çelişkili karar vermek ve sakatlık ile ilgili katılımcıların söylevlerinden herhangi bir önleyici tedbir belirlenememiştir.

4.2.2.2. Çevresel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler

Katılımcıların stres kaynaklarına ilişkin yönetmel tedbirler ile ilgili söylemleri stres kaynakları ayrı ayrı alınarak belirtilmiştir.

a) Seyirci Baskısı

Çevresel stres faktörlerinin en önemlilerinden biri olan seyirci baskısı, hem yazılı kaynaklarda sıkça rastlanılan hem de uzman görüşleri sonucunda belirlenmiş stres kaynağıdır. Seyirci baskısı ile ilgili olarak katılımcıların belirttikleri aşağıdadır.

Katılımcı 1;

“Bir defa hakem sahaya çıktığında kendisini rahatsız edecek durumlar olmamalıdır. Sahanın uygun şekilde hazırlanması, kenar bençlerin sahaya yakın olmaması, seyircilerin hakeme çok yakın hareketini engelleyecek şekilde durmamaları gerekir, bunları düzenlemek ve güvenliği tam sağlamak gereklidir” (K1; 4, 21-24).

Katılımcı 3;

“Salonun fiziki şartları yeterli değilse, seyirci sahaya çok yakınsa, emniyet görevlileri azsa, hakem stresli bir ortama girebilir” (K3; 11, 33-34).

Katılımcı 4;

“Seyirci hakemi birinci derecede etkiler. Eğer bir salon ağzına kadar doluyorsa, buradaki seyircinin size olan etkisi ile az olan seyircinin size olan etkisi farklıdır. Çoğu zaman çok seyirci az seyirciden daha az etkili olabilir. Kabalıkta duyulmayan sözler hakemi pek etkilemez, ama az sayıdaki insanların tek tük sesleri bazen daha etkili olabilir. Seyircinin baskısından kurtulmanın yolu dikkati müsabakaya vermektir. Tabi ki güvenlik tedbirleri alınmalıdır ama iş hakemde biter” (K4; 2, 11-16).

Katılımcı 6;

“Bazı maçlarda seyirci gerçektende müsabakayı güzelleştirir. Bazılarında ise taşkınlık yapar ve hakem için büyük sorun olur. İlk önce güvenlik tedbirlerinin alınması gerekir. Daha sonra da hakem müsabaka ile ilgilenerek kafasını seyircilere takmayacak. Seyirciler sahaya çok yakın olursa hakem üzerindeki baskı o zaman artar. Bunu engellemek lazım” (K6; 14, 58-61).

Katılımcılar seyirci baskısından kurtulmak için hakemin müsabakaya odaklanması ve yeteri kadar güvenlik önleminin alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

b) Partner ile Uyum Sorunu

Nicel bölümde belirtildiği gibi çalışmamızın sonucunda hakemlerin en önemli beş stres kaynaklarından birincisi ve en önemlisi “partnerle problem yaşamak” olarak bulunmuştur. Uzman görüşleri analizlerinde “çevresel stres faktörleri” bölümünde yer alan partner ile ilgili olarak alınabilecek yönetsel tedbirlerle ilgili katılımcılar şunları belirtmişlerdir.

Katılımcı 2;

“Partnerinin yaptığı bir hatayı çözemeyen ve iletişimi olamayan hakem sıkıntı yaşayacaktır. Eğer kural bilgisi ve güveni yeterli değilse hem kendisi hem de partnerleri hep tedirgin olacaktır. Beraber çalışan hakemler bunu yaşarsa performansları iyi olmaz, müsabakada sürekli stres yaşarlar. Hakemlik takım çalışması gerektirir. Sahadaki diğer hakemi arkadaş olarak değil de bir eş, bir takım arkadaşı olarak görebiliyorsan, beraber kaybedip kazandığını anlayabilirsen başarıya ulaşabilirsin. Hakemin başarı anlayışı diğerinin kendisinden daha kötü olması ise bu doğru olmaz. Buradaki şey anlaşmaktır. Lig düzeyinde müsabakalarda eşit seviyede hakem tayini yapmak gerekir. Her iki hakemde aynı düdüğü çalarsa bu doğru olur” (K2; 4, 43-52).

Katılımcı 3;

“Federasyonun çeşitli klasmanlarda hakemleri var. Hakemlerin hepsinin arasının çok iyi olması, samimi olmaları beklenemez. Hakemlerin koordinasyonu ne kadar uyumlu olursa başarıları da o kadar iyi olur. Seminer günleri ve programlarının daha planlı ve üniversitelerle işbirliği içerisinde yapılması gerekir. Üniversitelerden yardım alarak, hakemlerin kişisel özellikleri ve strese olan tepkilerini öğrenerek daha verimli ve başarılı bir hakemlik ortaya çıkarılabilir. Hakemlerin diğer masa hakemleri ve teknik gözlemci ile bir takım olduğunu söylüyorum. Buradaki uyum da stres kaynağı olabilir” (K3; 6, 14-20).

Katılımcı 4;

“Hakemlerin partnerleri ile sorunu olabilir. Hakemlerin yaşadığı problemlerin %60-70 gibi bir çoğunluğu masa hakemlerinden kaynaklandığını düşünüyorum. Sorun çıktığında masadan hakeme yardımcı olabilecek gözlemci ve masa hakemi olursa hakem daha rahat olur. Bir hakemin sahadaki hakem arkadaşları ile sorunu olabilir ama bunu çabuk tolere etmelidir. Müsabakanın iyi yönetilmesi buna bağlıdır” (K4; 8, 23-28).

Her üç görüşmeci de hakemlerin uyumlu bir şekilde müsabaka yönetmesi ve birbirlerine yardımcı olması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle üst düzey müsabakalarda eşit seviyede hakemlerin maçlara atanmasının burada önleyici tedbir olabileceğini belirtmişlerdir.

c) Fiziksel ve Sözel Saldırı

Fiziksel ve sözel saldırı tehdidi hem nicel, hem literatür hem de uzmanların belirttikleri stres kaynaklarındandır. Uzmanlar fiziksel ve sözel saldırıların seyirci, antrenör, oyuncu ve idareci tarafından gerçekleştirilebileceğini vurgulamışlardır. Bu duruma yönelik alınabilecek yönetsel tedbirler ile ilgili uzman görüşleri aşağıda sunulmuştur.

Katılımcı 1;

“Hakem ilk önce müsabaka yönetirken işine karışılmamasını ister, oyuncuların verilen kararlara itiraz yapmaması, kenar yönetimin veya seyircilerin sözlü veya fiziksel saldırıların olmaması gerekir. Aslında iyi bir hakem seyirciden gelen sözlerle pek fazla dikkat etmez, bu demek değildir, oyunculara ve diğerlerine yapılan müdahaleleri görmemezlikten gelemes. Polisiye önlemler fiziki şartlarda fiili hareketleri önleme açısından alınmalıdır. Hakem bu sayede kendini güvende hisseder. Örneğin seyircilerin sahaya yanıcı maddeler atmaları veya sahaya girip oyunculara veya hakemlere müdahale etmek isteyenleri engeller” (K1; 1, 25-31).

Katılımcı 2;

“Antrenörlerin davranışları hakemi strese sokar. Antrenörler kazanma adına hakemlere baskı yaparlar. Hakemlik mekanik demektir, antrenörlerin kenardan görmediği bir şeyi hakem yakından görür. Daha sonra antrenörün o pozisyona olan itirazı hakemi etkilememelidir. Öncelikle güven ortamının sağlanması gerekir. Antrenör ve hakem karşılıklı güven duymalıdır” (K2; 5, 54-58).

Katılımcı 3;

“Polisiye tedbirler almadan bir müsabakanın sağlıklı oynatılması bana göre mümkün değil. Bu Türkiye’deki genel kültür sorunu.”

“İstediğimiz kadar yazılı kurallar koyalım, eğer o işte rol alacak kişileri gerektiği şekilde eğitmediğimiz takdirde başarılı olamayız. Katı disiplin kuralları koyarak başarılı olunmaz.”

“Bir kere kesinlikle bu konuda kulüplerden görüşler alınarak, seyircilerin alınacakları yerlerin çok iyi organize edilerek, futbolda olduğu gibi yöneticilerin para vererek seyirci getirmemeleri ve bir ürün olarak pazarlama anlayışı içerisinde olayların yürütülmesi çoğu olayı çözecektir. Hakem arkadaşlar da bu işe profesyonel gözle, gösteri dünyasında çalışıyormuş ve bir ürünün parçası olarak görev yapıyormuş gibi bakmaları gerekmektedir” (K3; 3-13, 12-44).

Katılımcı 4;

“Zaman zaman seyirci ile sahada etkileşim yaşanabilir. Bu sahanın durumuna göre değişir. Eğer seyirci çok yakınsa fiziksel yakınlık hissi onu rahatsız edebilir. Hakem çevresindekilerle ilgilenmemelidir. Aksi taktirde asıl işini yapamaz. Bu işi takip edecek olan teknik komiserdir. Müsabakadaki güvenlik ile ilgili saha komiseri ve teknik komiser beraber hareket ediyorlar bu onların görevi” (K4; 8; 31-35).

Katılımcı 6;

“Basketbolda hakemler çok fazla saldırıya uğramazlar, ama yinede sözlü ve fiziksel saldırılar zaman zaman olur. Güvenlik önlemleri bunu önlemeye yeterlidir. Zaten lig komiserliği yönergesinde bu durum net bir şekilde kriterlere bağlanmıştır” (K6; 9, 23-25).

Katılımcılar fiziksel ve sözel saldırılar için güvenlik önlemlerinin alınması gerektiğini, mevcut lig komiserliği yönergesi ile zaten belirli kriterlerin olduğunu, bu kriterlerin yerine getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Gerekli tedbirleri alındığı takdirde hakemin kendini güvende hissedeceğini ve stresin azalacağını vurgulamışlardır.

d) Medya

Medya ile ilgili olarak herhangi bir tespit yapılamamıştır.

e) Antrenör, Oyuncu ve İdarecilerin Baskısı

Antrenör, oyuncu ve idareci baskısı çevresel stres faktörlerinin sonucusudur. Uluslar arası oyun kuralları antrenör, oyuncu ve idareci davranışlarını düzenleyen kurallara sahiptir ancak uzmanlar hakemlerin bu kişilerin müsabaka sırasındaki baskılarını önleyici tedbirleri şu şekilde belirtmişlerdir.

Katılımcı 1;

“Müsabakayı yönetmeye başladığınız anda stres kaynağı olarak ilk önce kendi bireysel durumu ile ilgilidir işleri doğru yapamama, iki partneri ile ilgilidir uyum sağlayamama olabilir, fiziki şartlarla ilgilidir salondaki teknik teçhizatındaki bir aksaklık olabilir, oyuncuların tavırları motivasyonu etkiler, kenardaki yedekler ve idareciler, tribündeki seyircinin olumsuz davranışları motivasyonu etkiler.”

“Hakem işini yaparken ona dışarıdan müdahale olması, genelde fiili sözlü saldırılar hakemleri en çok etkileyen durumlardır, antrenör, oyuncu ve kenardakilerin yaptığı davranışları hakem cezalandırıyorsa federasyon arkasında durmalıdır. Caydırıcı tedbirler alınırsa hakem daha sıhhatli müsabaka yönetebilir” (K1, 13-14, 58-66).

Katılımcı 2;

“Antrenörlerin davranışları hakemi strese sokar. Antrenörler kazanma adına hakemlere baskı yaparlar. Hakemlik mekanik demek, antrenörlerin kenardan görmediği bir şeyi biz yakından görüyoruz. Daha sonra antrenörün itirazı bizi etkilememeli. Öncelikle güven ortamının sağlanması gerekir. Antrenör ve hakem karşılıklı güven duymalıdır. Hakem seminerlerine antrenörlerde gelmelidir” (K2; 6, 54-58).

Katılımcı 5;

“Bir de hakemlerle antrenörler ve sporcular pek bir araya gelmiyor. Hakemler kuralları biliyor ama basketbolu bilmiyor, sporcular ve antrenörler de basketbolu biliyor ama kuralları bilmiyor. Bir türlü ortak noktada buluşulamıyor” (K5; 5, 30-32).

Katılımcılar antrenör, oyuncu ve idarecilerin baskılarının hakemleri etkilememesi gerektiğini, bunun için hakemlerin kuralları uyguladığında federasyonun hakemlerin arkasında durmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Hakemler ile antrenörler arasında toplantılar ve seminerler düzenlenmesinin bu stres kaynağını ortadan kaldıracağını belirtmişlerdir.

4.2.2.3. Örgütsel Stres Faktörlerini Önleyici Yönetmel Tedbirler

Katılımcıların stres kaynaklarına ilişkin yönetmel tedbirler ile ilgili söylemleri stres kaynakları ayrı ayrı alınarak belirtilmiştir.

a) Güvenlik ve Sağlık Önlemlerinin Olmaması

Basketbol federasyonun talimatları gereği müsabakalarda olması gereken güvenlik ve sağlık önlemleri uzmanların görüşüne göre bir stres kaynağıdır. Bu durumu önleyici yönetmel tedbirler ile ilgili aşağıdaki ifadeler kullanılmıştır.

Katılımcı 1;

“Polisiye önlemler fiziki şartlarda fiili hareketleri önleme açısından alınmalıdır. Hakem bu sayede kendini güvende hisseder. Örneğin, seyircilerin sahaya yanıcı maddeler atmaları veya sahaya girip oyunculara veya hakemlere müdahale etmek isteyenleri engeller” (K1; 5, 29-32).

Katılımcı 2;

“Bana göre müsabakalarda polisiye önlem alınmamalıdır. Ama alınması isteniyor. Özellikle genç yaşlarda polisiye önlem alınmadığı zaman belki olaylar olabilecektir ama çözüm kendi içinde olmalıdır. Polis olmadığı zaman olay çıkaran kişilere caydırıcı cezalar verilirse, yaptırımlar getirilirse, insanların hata yapabileceklerini de göstererek bunları engelleyebiliriz. Polis olduğu zaman insanlar yasak olan bir şey var gibi ona eğilim gösterebilir. Özellikle okul sporlarında polis kesinlikle olmamalıdır. Öğretmen olarak kendim öğrencilere ilk önce tribün eğitimi veriyorum. Oto kontrol sistemiyle bunu çözebiliriz. Bir takım seyircisi sahaya madde attığında seyircisiz oynama cezaları yeterince caydırıcı olsa bu olaylar düzelir” (K2, 4, 28-36).

Katılımcı 3;

“Polisiye tedbirler almadan bir müsabakanın sağlıklı oynatılması bana göre mümkün değil. Bu Türkiye’deki genel kültür sorunu. Müsabakalarda güvenlik ve

sağlık ekipleri olmadan maça başlanmıyor. İstedığımız kadar yazılı kurallar koyalım, eğer o işte rol alacak kişileri gerektiği şekilde eğitmediğimiz takdirde başarılı olamayız. Katı disiplin kuralları koyarak başarılı olunmaz” (K3; 2, 12-16).

Katılımcı 4;

“Müsabakalarda polisiye önlem alınmalıdır ama orada ne için bulunduğu önemlidir. Eğer seni korumak için oradaysa tamam ama değilse sorun çıktığı zaman size hiçbir faydası olmaz. Eğer hakemin çözüm ortağı olursa o zaman tamam” (K4; 5, 20-22).

Katılımcı 5;

“Güvenlik, sağlık önlemleri, salonun fiziki şartları hakemi dolaylı veya direkt etkileyen faktörlerdir ve en büyük stres kaynağıdır. Hakem müsabaka ile ilgili güvenlik, sağlık vb. faktörleri müsabaka öncesi kontrol eder ve hazır bulunursa fazla stres yaşamaz” (K5, 3, 22-25).

Katılımcılar, hakemin müsabakayı sıhhatli bir şekilde yönetmesi için güvenlik ve sağlık önlemlerinin olması gerektiğini ancak özellikle güvenlik birimlerinin hakemlerle işbirliği içinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri, özellikle okul düzeylerindeki müsabakada öğrencileri eğiterek bu sorunu çözmek gerektiğini, polise gerek olmadığını vurgulamıştır.

b) Salonun Fiziksel Durumu

Salonun fiziksel durumu, yani havalandırması, ısklandırması, seyircilerin sahaya yakınlığı gibi fiziksel çevre faktörleri hakemler için stres faktörü olabilmektedir. Bu durum ile ilgili katılımcıların belirttikleri aşağıdaki gibidir.

Katılımcı 1;

“Bir defa hakem sahaya çıktığında kendisini rahatsız edecek sahanın uygun şekilde hazırlanması, kenar bençlerin sahaya yakın olmaması, seyircilerin ve basın hakemin hareketini engelleyecek şekilde durmamaları gerekir, salonun

ışıklandırması da olmak üzere salonun fiziki şartları hakemi etkiler. Federasyon tarafından belirlenen salon kriterleri uygulanmalıdır” (K1; 4, 21-24).

Katılımcı 3;

“Müsabaka öncesi hazırlık, gelirken yaptığı seyahat, salonun durumu, kaloriferin yanıp yanmadığı hepsi hakemi etkiler. UEFA nasıl ki kriterlerini uygulatıyor, biz de uygulatmalıyız, aslında bizim de salon kriterlerimiz var” (K2; 5, 22-24).

Katılımcı 5;

“Müsabakanın oynanacağı salonun hakeme sorun yaratmayacak şekilde olması gerekir. Aletler, masa hakemleri gibi her türlü müsabaka faktörü bir paket halinde düşünülmelidir. Güvenlik, sağlık önlemleri, salonun fiziki şartları hakemi dolaylı veya direkt etkileyen faktörlerdir ve en büyük stres kaynağıdır” (K5; 3, 20-23).

Katılımcılar salonun fiziksel durumunun direk ya da dolaylı olarak hakemleri etkilediğini, bunu önlemek için salon uygunluk kriterlerinin (bknz, Ek H: Salon Uygunluk Yönergesi) uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir.

c) Başarı Değerlendirmesi

Başarı değerlendirme, hakem gözlemcilerinin ve merkez hakem kurulunun hakemin müsabaka performansına verdiği puan ya da değerdir. Başarı değerlendirme ile ilgili olarak katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

Katılımcı 2;

“Hakemler ayrı bir konumda, hakemleri değerlendiren kişiler ise ayrı bir konumda tutuluyor. Nedense bir araya getirilmiyor. Eğer hakem beni tanımıyorsa elbette bir kaygı duyacaktır, onu değerlendirecek kişinin kim olduğunu bilmiyor. Sonuçta biz aynı görevi üstleniyoruz, aynı sorunu paylaşıyoruz. Benim verdiğim puan hakem için önemli”.

Katılımcı 3;

“Hakemlerin performanslarını değerlendirirken, stres kaynaklarını da göz önünde bulundurmak gerekir. Bu ortamda ancak bu kadar yönetilir diyebiliriz, o zaman ona göre değerlendirme yapmalı”.

Katılımcılar hakemlerin başarılarını değerlendirmede gözlemci üzerinde durmuşlardır. Merkez hakem kurulu çoğu zaman gözlemcinin verdiği puan doğrultusunda bir hakemin başarılı olup olmadığını söylemektedir. Katılımcılar hakemler ile gözlemcilerin bir araya getirilmesi ile bu stresin azaltılabileceğini belirtmektedirler.

d) Adil Olmama

Adil olmama stres kaynağı ile ilgili olarak herhangi bir önleyici tedbir belirlenmemiştir.

4.3. Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynaklarını Önleyici Yönetmeliklere Yönelik Türkiye Basketbol Federasyonu Yönergelerinin İçerik Analizi

Basketbol federasyonu yönergelerinin içerik analizinde, nicel bölüm, yazılı kaynak ve uzman görüşleri sonucu belirlenmiş stres kaynaklarına yönelik yönergelerdeki stresi önleyici tedbirleri belirten maddeler belirlenmeye çalışılmış ve bulgular Tablo 24’de belirtilmiştir.

Motivasyon eksikliği, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, yanlış ve hatalı karar verme, hakemin psikolojik durumu, özgüven eksikliği, bireysel sorunlar, kural bilgisi eksikliği, hakemin fiziksel durumu, müsabakanın zorluk derecesi, çelişkili karar vermek, seyirci baskısı, partner ile uyum sorunu, başarı değerlendirmesi ve adil olmama ile ilgili olarak yönergelerde önleyici bir temaya (madde) rastlanmamıştır.

Tablo 24: Yönergelerdeki Stres Kaynaklarını Önleyici Tedbirler

Stres Faktörü	Stres Kaynakları	Yönergelerdeki önleyici tedbir madde temaları	Yönerge	Madde
Bireysel Motivasyon eksikliği faktörler (U)		Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Tecrübe eksikliği (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Bireysel hazır bulunuşluk (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Yanlış ve hatalı karar verme (N, U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Hakemin psikolojik durumu (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Özgüven eksikliği (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Bireysel sorunlar (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Kural bilgisi eksikliği (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Hakemin fiziksel durumu (L, U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Müسابakanın zorluk derecesi (U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Çelişkili karar vermek (N)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Sakatlık (L)	Doktor ve ilkyardım odası	Salon Uygunluk	16
Çevresel Seyirci baskısı faktörler		Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Partnerle uyum sorunu (N, L, U)	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
	Fiziksel ve sözel saldırı	Sportmenliğe aykırı hareket	Disiplin	18

Tablo 24'ün devamı

(N, L, U)	Hakaret	Disiplin	20
	Kaba, müstehzi ve küçük düşürücü hareketler	Disiplin	36
	Müessir fiil	Disiplin	21, 37
	Sahaya yabancı madde atılması	Disiplin	29
	Kötü tezahürat ve fiziksel müdahale tehdidi	Lig Komiserliği	16
	Hükmen yenik sayılma	Yarışma	22
	Güvenlik	Salon Uygunluk	48
Medya (L)	Hakaret	Disiplin	20
	Medya	Lig Komiserliği	16
Örgütsel Güvenlik ve sağlık faktörler önlemlerinin olmaması (U)	Güvenlik		
		Salon uygunluk	48
	Doktor ve ilkyardım odası	Salon uygunluk	16
Salonun fiziksel durumu (U)	Teknik teçhizat	Salon Uygunluk	11
	Anons sistemi		24
	Anons sistemi		51
Başarı değerlendirmesi	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		
Adil olmama	Herhangi bir tedbir tespit edilmemiştir		

Diğer temalar ile ilgili olarak tespit edilen önleyici maddeler aşağıda sırası ile belirtilmiştir. Yönergelerdeki maddeler belirtilirken, madde içerisinde stres kaynağını önleyici ifadenin hangi yönergeye ait olduğu, madde numarası ve bulunduğu satırı yanındaki kodlama ile gösterilmiştir. Buna göre kodlamalardaki kısaltmalar yönergeleri, “M” madde ve numarasını, “S” ise sayfa numarasını belirtmektedir.

Örnek; D, M:8, S:6. Disiplin yönergesi, 8. madde, 6. sayfadaki cümleyi ifade eder.

Yönerge kısaltmaları şöyledir;

D : Disiplin Yönergesi

L.K. : Lig Komiserliği Yönergesi

T.K. : Teknik Komiserlik Yönergesi

H : Hakem Yönergesi

Y : Yarışma Yönergesi

S.U. : Salon Uygunlu Yönergesi

4.3.1. Bireysel Stres Faktörlerine Yönelik Önleyici Yönerge Doküman İçerik Analizi Sonuçları

a) Sakatlık

Sakatlık stres faktörü literatürden alınan faktörlerdendir. Bu faktörler ilgili olarak yönergelerde tespit edilen madde ve stres önleyici tedbir ifadesi aşağıdadır.

Doktor/ilkyardım odası

“Müsabakalarda sahada her hangi bir sporcunun sakatlanması veya seyirciler arasında bir rahatsızlanma olması durumunda ilk müdahalenin yapılabileceği Doktor/İlk Yardım odası bulunmak zorundadır. Bu odalar salon içi ve dışından seyirciler ve acil müdahale araçlarının kolay ulaşılabilceği, sedye ve tekerlekli sandalye girişine uygun koridor ve kapı ile diğer alanlara bağlanan ve tüm salon içine yerleştirilecek uygun tabelalar ile yeri işaret edilen alanlarda kurulacaktır. Odalar sterilize edilebilir uygun, mükemmel derecede hijyenik durumda ve emniyetli yer ve duvar kaplaması ile kaplanacak, yeterli malzeme ve bunları muhafazaya uygun dolap vb. gereç ile donatılmış olacaktır. Her odada bir muayene yatağı ve dahili ve harici iletişime imkan veren telefon hattı bulunacaktır” (S.U., M:16, S:7).

Sakatlık stres faktörünün önlenmesinde tedbir olarak doktor bulundurma ve ilkyardım odası zorunluluğu yönergelerde tespit edilmiştir. Salon uygunluk yönergesi içerisinde bulunan bu maddenin yerine getirilip getirilmediği üst düzey

müsabakalarda Lig Komiseri, alt yapı müsabakalarında hakemler tarafından kontrol edilmektedir.

4.3.2. Çevresel Stres Faktörlerine Yönelik Yönergelerdeki Yönetmelik Tedbirler

a) Fiziksel ve Sözel Saldırı

Fiziksel ve sözel saldırı teması ile ilgili olarak içerik analizi yapılan yönergelerde tespit edilen maddelerdeki ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Sportmenliğe aykırı hareket

“Onur kırıcı ve spor ahlakına ve sportmenliğe aykırı harekette bulunma” (D, M:18, S:6).

Hakaret

“Federasyonun çalışma yöntem ve esaslarına veya mensubuna ve sporculara huzurunda veya gıyabında, yazılı, sözlü, fiilen veya yayın yolu ile hakaret etmek” (D, M:20,S:6).

Kaba, müstehzi ve küçük düşürücü hareketler

“Basketbol yarışmasından önce, yarışma sırasında ve yarışmadan sonra görevli hakemlere veya o teşkilat mensuplarına veya sporculara, kuruluş yöneticilerine, seyircilere kaba, alaycı ve küçük düşürücü söz sarf eden veya bu gibi hareketlerde bulunmak” (D, M:36,S:9).

Müessir Fiil

“Federasyon’un bir mensubuna ve diğer tüm ilgililere görevlerini yaparken veya yaptıkları görevden dolayı cismen eza verecek müessir fiil işlendiği takdirde olaya sebebiyet vermek” (D, M:21,S:6).

Sahaya yabancı madde atılması

“Organizasyonu gerçekleştiren kulüp müsabakayı izlemek üzere gelen seyirciler ile kendisini destekleyen taraftarlarının maç öncesinde, sırasında ve sonrasında saha alanı ve saha dışı davranışlarından sorumludur. Misafir takım olarak adlandırılan rakip takımın seyirci ve taraftarlarının sebep olduğu olayların sorumluluğu ise kendi kulübüne aittir. Atılan maddenin sporcu, kulüp görevli ve temsilcileri ve/veya resmi görevlileri yaralaması” (D, M:29,S:8).

Kötü tezahürat ve fiziksel müdahale riski

“Sürekli kötü ve çirkin tezahüratın yapılması veya oyun alanına seyirciler tarafından müdahale edilmesi riskinin bulunması” (L.K., M:16, S:7).

Hükmen Yenik Sayılma

“Seyircilerin sözlü ve fiili hareket veya eylemleri sonucu maçın devam ettirilmesine imkan kalmaması halinde bunun taraflardan birinin veya her ikisinin seyircisinin neden olduğuna karşılaşmanın baş hakeminin raporuna göre o takımın veya her iki takımın hükmen yenik sayılmasına Federasyon Temsilcisi veya Basketbol Federasyonunca (illerde İl Tertip Kurulu) karar verilir” (Y, M:22, S:15).

Güvenlik

“Ev sahibi kulüpler; yeterli güvenlik (Özel/Resmi) kuvvetini salonda bulundurarak, misafir takım elemanlarının ve müsabaka ile ilgili resmi görevlilerinin emniyetini sağlamakla yükümlüdür. Yeterli güvenlik önlemi alamayan veya güvenlik güçlerinin aktif çalışması için yardımcı olmayan kulüpler ve güvenlik zafiyeti nedeniyle çıkacak olaylar nedeniyle sorumlu kişiler disiplin kuruluna sevk edilir” (S.U., M:48, S:13).

Yukarıda belirtilen stres faktörünü önleyici tedbir maddelerinin karşılığında, aşağıda belirtilen cezalar disiplin kurulunun vereceği karar sonucunda bu fiili işleyen kişilere verilmektedir.

Cezalar: İhtar Cezası, Hak Mahrumiyeti Cezası, Maçları Başka Salonda Oynatmak Cezası, Maçları Seyircisiz Oynatma Cezası, Para Cezası, Hükmen Mağlubiyet Cezası, Puan İndirme Cezası, Küme Düşme Cezası ve Ligden İhraç Cezası.

b) Medya Faktörü

Medya faktörü literatürden alınan stres faktörlerindendir. “Hakaret” başlıklı disiplin yönergesinde ve “Medya” başlıklı lig komiserliği yönergesinde bu konu ile ilgili şu ifadeler tespit edilmiştir.

Hakaret

“Federasyonun çalışma yöntem ve esaslarına veya mensubuna ve sporculara huzurunda veya gıyabında, yazılı, sözlü, fiilen veya yayın yolu ile hakaret etmek” (D, M:20,S:6).

Medya

“Hakemler müsabaka öncesinde veya esnasında hiçbir demeç veremezler, Komiserler hakemlerin bu konuda rahatsız edilmemeleri için gerekli tedbirleri alır. Lig komiseri kendisi ve hakem kararları ile disiplin kararı alınabilecek hiçbir konuda demeç vermemeli ve/veya yorum yapmamalıdır” (L.K., M:16, S:8).

İlk maddede federasyon veya hakemlere yönelik medyada yapılabilecek hakaretler, ikinci maddede ise hakem veya diğer görevlilerin müsabakalar hakkında verebilecekleri demeçler belirtilmektedir. Belirtilen bu hususları ihlal eden kişilere disiplin kurulu tarafından ilgili madde uyarınca çeşitli cezalar verilmektedir.

4.3.3. Örgütsel Stres Faktörlerine Yönelik Yönergelerdeki Yönetmel Tedbirler

a) Güvenlik ve Sağlık Önlemlerinin Olmaması

Güvenlik ve sağlık önlemleri uzmanların belirttikleri stres kaynaklarındandır. Yönergelerde hem güvenlik hem de sağlık için ayrı ayrı maddeler tespit edilmiştir ve ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Güvenlik

“Ev sahibi kulüpler; yeterli güvenlik (Özel/Resmi) kuvvetini salonda bulundurarak, misafir takım elemanlarının ve müsabaka ile ilgili resmi görevlilerinin emniyetini sağlamakla yükümlüdür. Yeterli güvenlik önlemi alamayan veya güvenlik güçlerinin aktif çalışması için yardımcı olmayan kulüpler ve güvenlik zafiyeti nedeniyle çıkacak olaylar nedeniyle sorumlu kişiler disiplin kuruluna sevk edilir” (S.U., M:48, S:13).

Doktor/İlkyardım Odası

“Müsabakalarda sahada her hangi bir sporcunun sakatlanması veya seyirciler arasında bir rahatsızlanma olması durumunda ilk müdahalenin yapılabileceği Doktor/İlk Yardım Odası bulunmak zorundadır. Bu odalar salon içi ve dışından seyirciler ve acil müdahale araçlarının kolay ulaşılabilceği, sedye ve tekerlekli sandalye girişine uygun koridor ve kapı ile diğer alanlara bağlanan ve tüm salon içine yerleştirilecek uygun tabelalar ile yeri işaret edilen alanlarda kurulacaktır. Odalar sterilize edilebilir uygun, mükemmel derecede hijyenik durumda ve emniyetli yer ve duvar kaplaması ile kaplanacak, yeterli malzeme ve bunları muhafazaya uygun dolap vb. gereç ile donatılmış olacaktır. Her odada bir muayene yatağı ve dahili ve harici iletişime imkan veren telefon hattı bulunacaktır” (S.U., M:16, S:7)

Güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması stres kaynağı için her iki maddede de ev sahibi takımların belirtilen özelliklerde sağlık ekip ve ekipmanı, yeteri kadar güvenlik elemanı sağlamaları belirtilmiştir. Bunu yapmayan takımlara ceza uygulanacağını vurgulanması bu yönerge maddelerinin önleyici tedbir olarak bir başka özelliği olarak bulunmuştur.

b) Salonun Fiziksel Durumu

Salonun fiziksel durumu yine uzman görüşleri sonucunda tespit edilen stres faktörlerindendir. Bu faktör ile ilgili olarak yönergelerde tespit edilen maddeler ve önleyici tedbir ifadeleri aşağıda belirtilmiştir.

Teknik teçhizat

“Ev sahibi kulüpler, müsabakalarını oynayacakları salonların, skor süre, oyuncu faul sayısı, oyuncu skor toplamı, toplam faul sayısı vb. gösteren score-board’u, 24 saniye cihazları ve ses düzenini uluslararası oyun kurallarına uygun hale getirmekle, problemsiz çalışır durumda bulundurmakla yükümlüdür. Teknik teçhizatının eksik veya arızalı olduğu lig komiseri, teknik komiser veya hakemler tarafından rapor edilen salonlar için ev sahibi olan kulüpler disiplin kuruluna sevk edilebilir. Teknik teçhizatın nitelikleri yeterli düzeyde olmalıdır. Salon uygunluk ve güvenlik komitesi (SUG) her bir tekin teçhizatla ilgili detaylı nitelik standartları yayınlayabilir” (S.U., M:11, S:6).

Genel Anons Sistemi

“Müsabakaların oynanacağı salonlarda, seyircileri bilgilendirmek ve gerektiğinde ikaz anonslarının yapılmasını sağlamak amacıyla kullanılacak genel anons sitemi olacaktır. Genel anons sitemi seyircileri coşturmak veya tezahüratlarını yönlendirmek amacıyla kullanılamaz” (S.U., M:24, S:8).

“Müsabaka organizasyon görevlilerinin ve salon emniyet/güvenlik görevlilerinin salon içinde ve dışında bulunan kişilere gerekli uyarılarda bulunabilmeleri için, yeterli, güçlü çalışır vaziyette anons sistemi (hoparlörler) oluşturulmalıdır. Hoparlör düzeni seyircileri rahatsız etmeyecek şekilde konumlanmalıdır. Ses sistemi kaliteli olmalı ve rahatsızlık verecek düzeyde olmamalıdır” (S.U., M:51, S:14).

Yukarıda belirtilen maddeler, bir müsabakanın sorunsuz ve düzgün bir şekilde oynanabilmesi için gerekli koşulları oluşturmak için hazırlanmıştır. Takımların yapacakları itirazların statüsünü, müsabaka sırasında ev sahibi takımın sağlaması gereken teknik ekipmanları ve uyulması gereken genel kuralları belirtmektedir.

İncelenen 6 yönerge çerçevesinde önleyici yönetsel tedbirler genellikle bireysel ve örgütsel faktörlerde toplanmıştır. Fiziksel ve sözel saldırılara yönelik yönetsel tedbirler yönergelerde en çok bulunan önleyici tedbir olarak bulunmuştur.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA

Bu bölümde ilk olarak, nicel bölümde elde edilen sonuçlardan hakemlerin stres kaynakları alt boyutlarına göre, daha sonra, hakemlerin belirttikleri en önemli ilk beş stres kaynağına göre bir değerlendirme yapılmış, hakemlerin hakemlik yılı ve klasmanlarına göre stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri üzerinde durulmuş, nitel bölümde uzman kişilerin belirttikleri stres kaynakları nicel bölümdeki bulgular ile birleştirilerek tartışılmaya çalışılmıştır. Hakemlerin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerine yönelik bulgular tartışılarak, hakemlerin stres kaynaklarını azaltıcı tedbirleri ile ilgili uzman görüşlerinin yorumlanması yapılmıştır. Elde edilen sonuçların tartışması yapılarak öneriler bölümüne bir zemin oluşturulmaya çalışılmıştır.

Basketbol hakemlerinin “Basketbol Hakemleri Stres Anketi’nde” yer alan stres kaynakları alt boyutları ortalama değerlerine göre, en yüksek ortalama değer “performans ile ilgili nedenler”e aittir. Buna göre, hakemler için en önemli stres kaynağı performans ile ilgili nedenlerdir. Performansla ilgili nedenler, hakemin fiziksel durumu, verdiği kararların doğruluğu, mekanik ve kural bilgisinin uygulamaya yansımaları gibi hakemin performansına yönelik faktörleri içerir. Elde edilen bu sonuç, hakem için müsabakalarda göstereceği performansın önemini ortaya koymaktadır. Performans ile ilgili olarak hakemler sürekli bir stres yaşayabilirler, çünkü müsabaka performansları, daha sonra alacakları görevleri, gözlemcinin vereceği notu, seyirci ve basının eleştirilerini belirleyen faktör olarak görülmektedir. Nasıl ki sporcular iyi performans gösterdiklerinde takdir alıyor ve bunun karşılığını görüyorsa, hakemler de başarılı oldukları zaman bunu yaşamaktadırlar. Performansı düşük olan hakemin hakemlik kariyeri etkilenecek ve güvenilirliği azalacağından performans ile ilgili etkenler hakemler için çok önemlidir. Müsabakada kötü düdük çalmamak ve eleştiri almamak hakemler için önemlidir. Dorsch ve Pashkevicha

(2006) 421 buz hokeyi hakemi üzerine yaptıkları araştırmada hakemlerin en önemli stres kaynağının çelişkili karar vermek olarak bulmuşlardır. Çelişkili karar vermek bir hakemin kararından emin olmadığının anlaşılması kötü bir performans sergilediğini gösterebilir. Bu durum hakemlerin hiç de arzu etmedikleri bir durumdur. Yang ve Hsu (2005) Taiwan’da yaptığı 137 genç basketbol hakeminin stres kaynakları çalışmasında en önemli faktör olarak “yeteneksiz ve yetersiz görünme korkusu” olduğunu belirlemişlerdir. Hakemler kuralları sahada uygularken her açıdan yetkin ve hazır görünmek isterler. Çalışmada da belirtildiği gibi dışarıya yetersiz ve kötü hakem olarak görünmek büyük bir stres kaynağıdır. Bu da performansın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın nicel kısmından elde edilen bir diğer bulguda hakemler için en önemli beş stres kaynağının sırasıyla, “partnerle problem yaşamak”, “antrenör tarafından sözlü saldırı”, “yanlış ve hatalı karar verme”, “çelişkili karar verme” ve “başkaları tarafından fiziksel ve sözel saldırı tehdidi” olarak bulunmasıdır. Bu stres kaynaklarının en önemlisi %73.58’lik değerle “partnerle problem yaşamak”tır. Partnerle problem yaşamak, aynı zamanda uzmanlar tarafından da hakemlerin sıklıkla yaşadığı en önemli stres kaynağı olarak belirtilmiştir. Elde edilen bu sonuç, hakemlerin müsabakaları birlikte yönettikleri partnerleri ile bireysel veya örgütsel anlamda sorunları olabileceğini ve müsabaka içerisinde performanslarını etkileyebilecek düzeyde bunun stres yarattığını göstermektedir. Partnerinin tecrübesizliği, uyum sorunu, yapacağı hatanın getirileri gibi düşüncelerle bir hakemin müsabaka motivasyonu bozulabilir. Snyder ve Purdy (1987) bu konu üzerine yaptıkları bir çalışmada, “Hakem arkadaşınızın, bir takıma çaldığı kötü bir düdükten sonra bunu dengelemeye çalıştığı hissine kapılıyor musunuz?” sorusuna hakemlerin %77’sinin “Evet” cevabı verdiğini belirtmişlerdir. Bunun ilk bakışta bir dürüstlük olarak görülebildiğini söyleyen araştırmacılar, ancak bu tür düşünceleri denemenin ve bilerek hatalı düdükler ile oyunu birleştirmeye çalışmanın daha da kötü sorunlar doğuracağına dikkat çekmişlerdir. Partnerine güvenmeyen hakemin onunla uyumlu bir şekilde çalışması ve iyi bir performans göstermesinin zor olduğu uzmanlar tarafından da vurgulanmaktadır.

Hakemler için ikinci sırada yer alan stres kaynağı ise “antrenörler tarafından yapılan sözlü saldırı tehdidi”dir. Antrenör tarafından yapılan sözlü saldırılar neredeyse tüm müsabakalarda görülebilecek durumdur. Sürekli itiraz eden, hakeme karşı sözlü saldırıda bulunan ve hakem üzerinde baskı kurmaya çalışan bir antrenör hakemler tarafından büyük bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Hem nicel hem de nitel bölümdeki uzman görüşleri sonucunda bu durumun önemli bir stres kaynağı olduğu görülmüştür. Türkiye’deki basketbol müsabakalarında antrenörler tarafından yapılan sözlü saldırılar oldukça çoktur. Örneğin, Ekmekçi (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, hakemlere karşı yapılan fiziksel ve sözel saldırıların %54.4 ile antrenörler ve oyuncular tarafından yapıldığı ve bu saldırıların %81.3’ünün müsabaka sırasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu durum göz önüne alındığında, müsabaka sırasında antrenörlerle olan ilişkisinin ve antrenörlerden gelecek sözlü eleştiri ve saldırıların hakemler için büyük bir stres kaynağı olabileceği söylenebilir.

Kaissidis, Anshel ve Porter (1997) Avustralyalı hakemler üzerine yaptıkları araştırmada hakemlerin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma sonunda “hata yapma, “antrenör ve oyuncular tarafından yapılan agresif reaksiyonlar ve saldırılar” ve “diğerlerinin varlığı akut stres kaynakları olarak tespit edilmiştir. Bu stres faktörleri ile başa çıkmada hakemlerin “kaçınma başa çıkma” yöntemini yaklaşma ve davranışsal başa çıkma yöntemlerinden daha çok kullandıklarını bulmuşlardır. Araştırmada antrenör ve oyuncular tarafından yapılan agresif reaksiyonlar ve saldırılar ikinci derecede önemli stres faktörü olarak belirlenmiştir. Bu sonuç bizim bulgularımızı desteklemektedir.

Sadece antrenörlerin sözel saldırıları değil, müsabaka ile ilgili sporcu ve seyircilerinde hakemlere yönelik fiziksel ve sözel saldırıları da önemli bir stres kaynağıdır. Bu durum hem nicel bölümde hakemlerin ankete verdikleri yanıtlardan hem de nitel bölümde uzman görüşlerinden tespit edilmiştir. Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi hakemlerin müsabaka performanslarını etkileyen önemli bir durumdur. Fiziksel ve sözel saldırı tehdidinin önemli stres kaynaklarından bir olarak görülmesi, Ekmekçi (2004) tarafından Türkiye’deki basketbol hakemlerinin % 41.3’ünün fiziksel ve sözel saldırılara maruz kaldığını tespit ettiği çalışma bulguları

ile desteklenebilir. Rainey (1999), Amerikan hakemleri üzerine yaptığı çalışmada hakemlerin stres kaynaklarından birinin “fiziksel saldırılar” olduğunu belirlemiştir. Bu bulguyu destekleyen bir diğer çalışmada Anshel ve Weinberg (1999) hakemlere yapılan sözel ve fiziksel saldırıların bir stres kaynağı olduğunu ve hakemlerin bu durumla başa çıkmak için çeşitli yaklaşımlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Sözlü veya fiziksel olarak saldırıya maruz kalan hakemlerin müsabaka motivasyonları bozulacağından hata yapma olasılıkları artacaktır. Dolayısı ile hata yapma korkusu da ayrı bir stres kaynağı olarak görülebilir ve hakem kötü bir performans sergileyerek diğer hakemler için de ayrı bir stres kaynağı olacaktır. Bir dış faktörün etkisi olarak hakemin verdiği kararlarda tutarsızlıklar yanlış, hatalı ve çelişkili karar verme durumu doğacaktır.

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulguda, “yanlış, hatalı ve çelişkili karar verme”nin, hakemlerin önemli gördükleri stres kaynakları arasında yer aldığını göstermektedir. Hatalı veya çelişkili kararın stres kaynakları arasında yer almasının en önemli sebeplerinden biri hakemlerin verdikleri kararlardan sonra gerek sporcu gerek hakem gerekse zaman zaman medya ve üçüncü şahıslardan dolayı eleştirilmesi gösterilebilir. Hakemlerin verdikleri kararlardan dolayı eleştirilme olasılıkları bu noktada stres yaşama olasılıklarını arttırabilir. Önemi yüksek müsabakalarda veya seyirci baskısının çok olduğu yerlerde yanlış ve hatalı karar verme olasılığı artabilmektedir. Hakemlerin yanlış ve hatalı kararlarına kulüplerin itiraz etme olasılıkları, bunun yarışma yönergesinin 26. maddesinde açık ve net bir şekilde belirtilmesi ve yapılan itirazda hakemin hatalı görülmesi durumunda, hakemlerin Merkez Hakem Kurulu tarafından 1 veya 2 aylık maç yönetmeme cezası ile cezalandırılma durumu, yanlış ve hatalı karar vermenin hakemler tarafından önemli bir stres kaynağı olarak algılanmasını nedenleri olabilir. Öte yandan, hakemin yanlış ve hatalı kararlar verdiğinde çeşitli sözlü ve fiziksel saldırılara maruz kalması da nedenler arasında gösterilebilir. Bunun yanı sıra, hakemlerin %40’ının yaptıkları hatalardan sonra takımlar tarafından asla affedilmeyecekleri düşüncesinde olmaları yanlış veya çelişkili kararın bir stres kaynağı olarak algılanma nedenleri arasında yer alabilir (Burke, 1991). Öte yandan, Anshel’in (1996), Anshel ve Weinberg’in (1999) yaptığı çalışmalarda bu sonucu desteklemeyen ifadeler bulunmaktadır. Çoğu

hakemin yanlış ve hatalı bir karar verdiğinde o kararı kabul ettirmek için “düdüğü satma” denilen kendinden emin bir şekilde kararı masa hakemlerine ve takımlara bildirme davranışı içersine girdiğini belirten Anshel, bu durumun aslında hakem seminerlerinde hakem hocaları tarafından onlara öğretilen bir durum olduğunu vurgulamaktadır. Aynı durum Türkiye’deki hakem seminerlerinde de görülmektedir. Uzmanlar, hakemlere “hakemler yanlış ve hatalı karar verdikten sonra hiç etkilenmemiş gibi görünmelidir ve düdüğü satmalıdır” şeklinde öğütlerde bulunmaktadır. Bu durumda bireysel farklılıklar hakemlerin bu stres kaynağından etkilenme düzeylerini belirleyebilir.

Yanlış ve hatalı karar verme kadar “çelişkili karar vermek” de hakemlerde stres yaratan faktör olarak bulunmuştur. Çelişkili karar vermek, bir hakemin o durum veya pozisyondan tam olarak emin olmadığını gösterir. Çelişkili karar verme, hakemin özgüven eksikliğinden de kaynaklanabilir. Hakem hocaları veya tecrübeli hakemler, yeni hakemliğe başlamış kişilere kendilerine güven duymaları konusunda tavsiyelerde bulunmaktadır. Snyder ve Purdy (1987), hakemlerin %73’ünün iyi bir hakem olmak için özgüvenin, kuralları bilmekten daha önemli olduğunu söylediklerini belirtmişlerdir. Özgüveni yüksek olan bir hakem, kararlı olacak ve çelişkiye düşmeyecektir. Ayrıca özgüveni yüksek olan hakemler stresli olaylar ile daha kolay başa çıkacaklardır. Çelişkili kararlar arttığında hakem o müsabakadaki kontrolünü kaybetmeye başlar. Özgüven konusunda Kaissidis ve Anshel (2000) stresli bir durumla başa çıkmanın özgüvenin önemli olduğunu belirtmiştir. Kuralları, tüzükleri ve hakemlik mekaniğini bilmenin hakemlik için yeterli olmadığını belirten Kaissidis, hakemlik işinin çok karışık bir iş olduğunu özgüven yanında bazı psikolojik becerilerin de geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının hakemlik yılına göre analiz sonuçlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Elde edilen sonuçlar, 1-10 yıl hakemlik deneyimine sahip hakemler ile 11 ve daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip olan hakemlerin stres kaynaklarının benzer olduğunu göstermektedir. Çalışmadaki bu bulgu doğrultusunda hakemlerin yıl bazında tecrübelerinin stres kaynağını değiştirmedikçe, hakemlik yılı artsa bile benzer stres faktörlerinin hakemleri

etkilediği söylenebilir. Yazılı kaynaklarda hakemler üzerine yapılan çalışmalarda, hakemlik yılı tecrübeleri ile ilişkili çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Hakemlik deneyimi ile ilintili olan yaş gruplarına göre yapılan çalışmalar ele alındığında, bu çalışmalarda yaşın stres kaynakları üzerinde etken olduğu söylenebilir. Örneğin Jih-Yu Yang Chih ve Hsiang Hsu'nun (2005), yaptığı çalışmada 20–30 yaşları arasındaki hakemlerin diğer yaş gruplarına göre en büyük stres kaynaklarının “içsel çatışma” ve müsabaka kontrolünü kaybetmek olduğunu belirtmişlerdir. 31–40 yaş grubundaki hakemlerin diğer yaş gruplarına göre en büyük stres kaynaklarını ise “fiziksel saldırılardan korkma” olarak vurgulayan araştırmacılar, müsabakada “yetersiz görünme” stres faktörünün ise 20–30 yaş grubunda diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada genç hakemlerin tanınma, müsabaka kontrolü ve kararlarda çelişki yaşamalarının diğer hakemlere göre daha yüksek bulunduğu belirtilmiştir. Jih-Yu Yang Chih ve Hsiang Hsu'nun (2005) yaptıkları bu çalışma, yaş bazında hakemlerin stres kaynaklarının farklılaştığını belirtmektedir. Jih-Yu Yang Chih ve Hsiang Hsu'nun (2005), elde ettikleri bulgu bu çalışmanın sonuçlarını desteklememektedir. Bunun yanı sıra, bu çalışmadan elde edilen sonuç, Anshel (1996) ve Folkesson ve arkadaşları (2002) tarafından ortaya konan bulgularla da örtüşmemektedir. Anshel (1996), stres kaynaklarının genç ve yaşlı sporcularda farklılıklar göstereceğini belirtmiştir. Folkesson, Nyberg, Archer ve Norlander, (2002), futbol hakemleri üzerine yaptıkları çalışmada hakemlerin stres kaynaklarının fiziksel ve sözel saldırılardan korkmak, maç öncesi konsantrasyon motivasyon ve performans endişeleri, olarak tespit etmişlerdir. Bu stres kaynaklarının yaş ve hakemlik deneyimi ile farklılıklar gösterebileceğini belirten araştırmacılar, genç hakemlerin saldırganlık ve tehditten daha fazla etkilendiklerini belirtmişlerdir. Yazılı kaynaklardan elde edilen bulgular ile bu çalışmadan elde edilen bulgular arasındaki farklılığın, bahsi geçen çalışmalarda hakemlik deneyiminin yaş ile değerlendirilmiş olması, bu çalışmada ise faal olarak yapılan hakemlik yılının baz alınmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bunun yanı sıra, Türk basketbol hakemlerinin yaş ortalamasının dünya standartları altında olması veya kültürel farklılıklar da çelişkili sonucun nedeni olabilir. Hakemlik önemli bir iştir ve yıllar geçse de hakem çeşitli stres kaynaklarına maruz kalır. Müsabakalarda her zaman performansı etkileyen faktörler ve tehdit

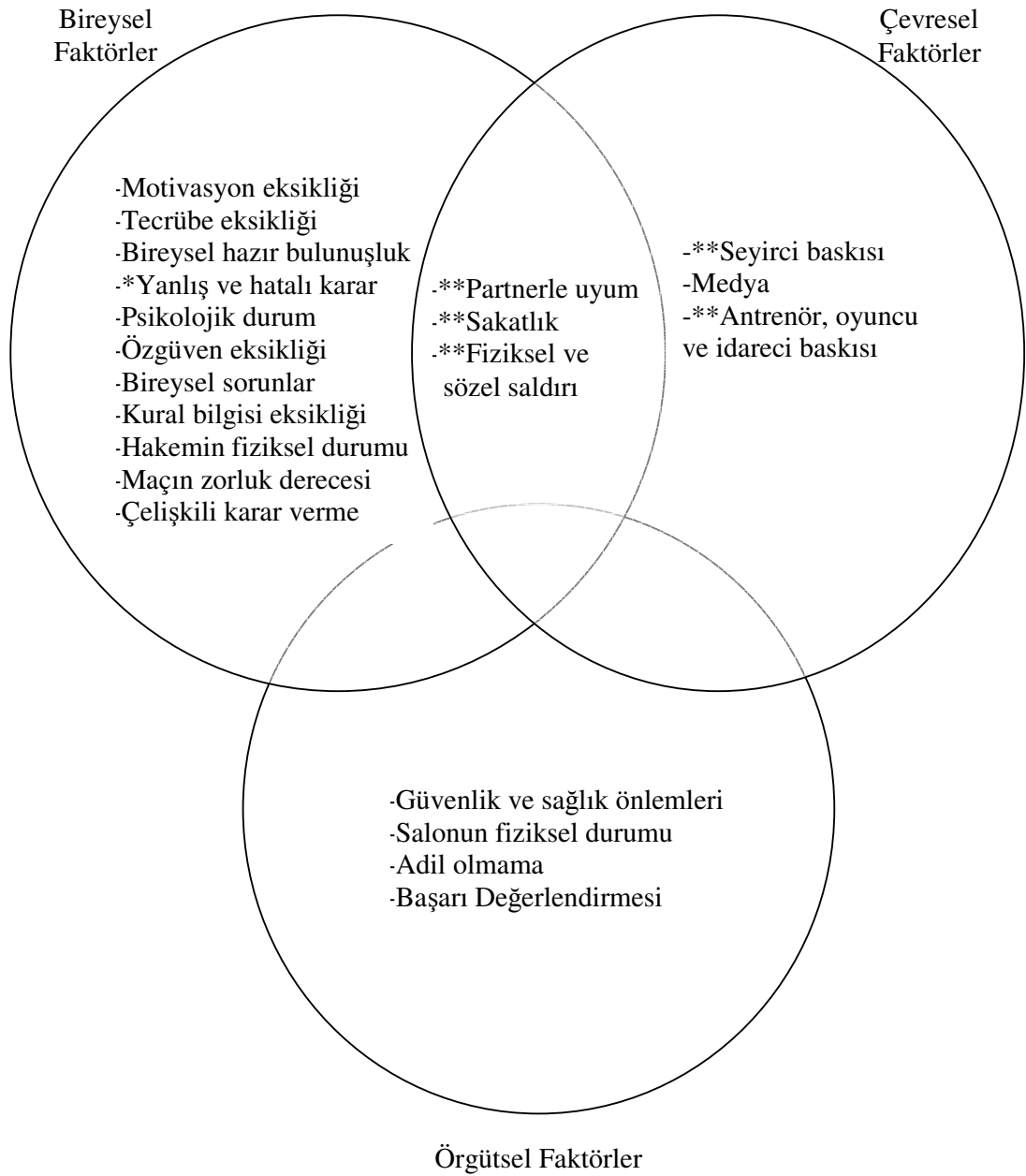
unsurları olacaktır. Bu faktörlerin neler olduğu ve nasıl önleneceği hakemin bireysel özelliğine göre belirlenmelidir.

Basketbol hakemlerinin klasmanlarına göre stres kaynakları bulgularında, B klasmanı hakemlerin fiziksel ve sözel saldırı tehdidi stres faktörü değerinin A klasmanı hakemlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. A ve B klasmanı hakemlerin yönettikleri müsabakaların farklı kategorilerde olması ve müsabaka koşulları bu farkın etkenlerinden olabilir. Ekmekçi'nin (2004) hakemlere yapılan saldırılar ile ilgili yaptığı çalışmada, A klasmanı hakemlerin B klasmanı hakemlere göre daha az fiziksel ve sözel saldırıya maruz kaldığı belirtilmiştir. Bu bulgu B klasmanı hakemlerin fiziksel ve sözel saldırı tehdidi stres faktöründen yüksek ortalama değerlere sahip olmalarını destekler niteliktedir.

Uzman kişilerin görüşleri ve nicel araştırma sonucunda belirlenen stres kaynakları literatürdeki bilgilerle birleştirilerek ele alınıp irdelendiğinde, bu çalışma çerçevesinde basketbol hakemlerinin stres kaynakları bireysel, çevresel ve örgütsel stres kaynakları şeklinde sınıflandırılmıştır (Şekil 2).

Bireysel stres kaynakları; motivasyon eksikliği, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, yanlış ve hatalı karar, psikolojik durum, özgüven eksikliği, bireysel sorunlar, kural bilgisi eksikliği, hakemin fiziksel durumu, maçın zorluk derecesi, çelişkili karar verme, partnerle uyum, sakatlık, fiziksel ve özel saldırılardır. Çevresel faktörler ise Seyirci baskısı, medya, antrenör, oyuncu ve idareci baskısı, partnerle uyum, sakatlık, fiziksel ve özel saldırılardır. Örgütsel faktörler, güvenlik ve sağlık önlemleri, salonun fiziksel durumu, adil olmama ve başarı değerlendirmesinden oluşmaktadır.

Bireysel faktörlerden “*yanlış ve hatalı karar verme”, hem nitel ve hem de nicel bölümde örtüşmektedir. Çevresel faktörlerden “**partnerle uyum”, “**fiziksel ve sözel saldırı”, “**seyirci baskısı”, “**antrenör, oyuncu ve idareci baskısı” nitel ve nicel bölümden gelen ortak temalardır. Örgütsel faktörlerde ise nitel ve nicel bölümlerde örtüşen bir tema bulunmamaktadır.



Şekil 2: Hakemlerin Stres Kaynakları

Şekil 2’de bireysel ve çevresel faktörlerin ortak paydasında gösterilen stres kaynakları, “.*partner ile uyum sorunu”, “.*sakatlık” ve “.*fiziksel ve sözel saldırı”dır. “Partner ile uyum sorunu” araştırmamızın sonucunda tablolarda çevresel stres faktörü olarak gösterilmiştir.

Ancak bir hakem için stres kaynağı olan partner, diğer bir hakem için stres kaynağı olmayabilir. Bu durum, hakemin partneri algılama düzeyinin onda yarattığı etkiyi ifade eder. Öyleyse “partner ile uyum” stres faktörü hem çevresel, hem de bireysel faktör olarak gösterilebilir (Şekil 2). Aynı şekilde “sakatlık” stres faktörü, bireysel stres kaynakları sınıflandırmasında gösterilirken Şekil 1’de çevresel faktör ile ortak paydada gösterilmektedir. Hakemler için müsabaka sırasında diğer kişilerin sakatlıkları bir stres faktörü olarak bazı yazılı kaynaklarda gösterilmektedir (Anshel, 1996).

Fiziksel ve sözel saldırı stres faktörü de çevresel faktör sınıflandırması altında verilmiş olmasına rağmen, hakemlerin fiziksel ve sözel saldırıları algılama ve etkilenme düzeylerindeki farklılıklar nedeni ile bireysel stres faktörleri ortak paydasında bulunması gerektiği düşünülmektedir.

Uzmanların stres faktörü olarak gösterdikleri nedenler, genelde hakemin bireysel stres faktörü olarak sınıflandırdığımız kısımda yer almaktadır. Motivasyon eksikliği, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, psikolojik durum, özgüven eksikliği, bireysel sorunlar, kural bilgisi eksikliği, hakemin fiziksel durumu, maçın zorluk derecesi gibi faktörler hakemliğin daha çok bireysel özelliklere dayalı bir meslek olduğunu gösterebilir. Ancak, güvenlik ve sağlık önlemleri, salonun fiziksel durumu, adil olmama, başarı değerlendirmesi gibi örgütsel faktörlerin bireysel faktörleri etkiledikleri düşünülürse bireysel özelliklerin sergilenmesinde örgütsel faktörlerin ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Basketbol hakemlerinin stres kaynaklarının belirlenmesinin yanı sıra bu çalışmanın nicel bölümünde hakemlerin önemli gördükleri stres kaynakları ile başa çıkmada hangi stratejileri kullandıklarının belirlenmesine çalışılmıştır. Çalışmanın nitel bölümünde elde edilen ortalama değerlere göre, Pozitif bilişsel yaklaşım Türk basketbol hakemleri tarafından en çok kullanılan başa çıkma yöntemidir. Basketbol hakemlerinin pozitif başa çıkma yöntemini daha çok tercih etmeleri müsabaka performanslarını ve oyuna olan motivasyonlarını devam ettirmeleri için olumlu bir etki gösterebilir. Stres kaynağına karşı negatif veya davranışsal bir tepki gösterme hakemi fiziksel ve psikolojik açıdan etkileyecektir. Bu durum hakemin müsabaka

konsantrasyonunu kaybetmesine yol açabilir. Daha da kötüsü müsabakadaki kontrolü kaybetmesine neden olabilir. Weinberg ve Richardson (1990), “Hakemliğin Psikolojisi” adlı kitabında, hakemin oyunun kontrolünü elinden kaybetmemesi gerektiğini vurgulamış ve şunu belirtmiştir. “Hakemler oyunu her zaman kontrol altında tutmalıdır. Aksi takdirde oyuncular, antrenörler, kenar yönetim ve seyirciler hakem için o maçı bir kabusa çevirebilir”. Bununla birlikte, Kaissidis ve Anshel (2000)’in Yunan hakemlerinin, stresli olaylara karşı daha çok “aldırmama” ve “oyuna devam etme” davranışı gösterdiklerini belirttikleri çalışma bulguları da bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgular, basketbol hakemlerinin stresle başa çıkma yöntemlerinden “davranışsal yaklaşımlar” ve “negatif bilişsel yaklaşım” ortalamalarının pozitif bilişsel yaklaşım yöntemlerine göre düşük olduğunu göstermektedir. Negatif bilişsel yaklaşımla karşılaştırıldığında, davranışsal başa çıkma yöntem ortalamasının yüksek olması, basketbol hakemlerinin pozitif yaklaşımla birlikte davranışsal yöntemleri de kullanma eğiliminde olduklarını gösterebilir. Genelde sözlü cevap şeklinde olan bu davranışsal yaklaşımda hakemler bazen kuralların kendilerine verdikleri yetkiler dahilinde uyarı veya teknik faul davranışı sergileyerek stres kaynağından kurtulmaya çalışmaktadırlar. Türk basketbol hakemlerinin davranışsal yaklaşımları kullanma eğilimleri Anshel ve Weinberg’in (1996) çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Anshel ve Weinberg 1996 yılında yaptıkları araştırmalarında basketbol hakemlerinin birçoğunun duygusal-odaklı başa çıkma yerine davranış-odaklı başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Anshel ve Weinberg (1999) Amerikalı hakemlerin sözlü saldırıdan teknik faul vererek kurtulduklarını belirtmişlerdir. Bu davranışsal bir başa çıkma yöntemi olarak hakemler tarafından yaygın kullanılan bir durumdur. Diğer yandan, Kaissidis ve Anshel (2000)’in Yunan basketbol hakemlerinin davranışsal ve yaklaşma başa çıkma yönteminden çok kaçınma başa çıkma yöntemini kullandıklarını belirttikleri çalışma sonuçları, bizim çalışmamızın sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Negatif bilişsel yaklaşım bulguları ele alındığında, mevcut stres kaynağı ile ilgili negatif düşünce ve algı durumu gösterme, hakemlerin çok fazla yaşamadıkları bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Anshel ve Weinberg (1996), Amerikan ve Avustralyalı basketbol hakemlerinin başa çıkma yolları olarak yaklaşma ve kaçınma yöntemlerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Yaklaşma yönteminde hakemlerin kızma ve üzülmeye tepkileri gösterdiğini savunmuş, kaçınma yönteminde ise kendilerini sakinleştirmeye yönelik düşünce sergilediklerini belirtmişlerdir. Negatif bilişsel yaklaşımda hakemler bir stres faktörü karşısında “adil olmadığını düşünme ve olumsuz duygulara kapılma”, çaresiz hissetme veya bırakıp gitmek isteme” ve durumu düşünmeye devam etme” gibi negatif duygulara kapılmaktadırlar.

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin hakemlik yıllarına göre değişip değişmediği bulgularına göre, 1-10 yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerin “yanlış ve hatalı karar verme” ve “başkaları tarafından fiziksel ve sözel saldırı” stres kaynağı ile başa çıkmak için davranışsal başa çıkma yöntemlerini 11-daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerden daha az sıklıkta kullandıkları bulunmuştur. Bu durum genç hakemlerin stres kaynakları ile başa çıkmada davranışsal yöntemi tercih etmediklerini göstermektedir. Kaissidis, Anshel ve Porter (1997) yaptıkları çalışmada, tecrübeli basketbol hakemlerinin yaklaşma başa çıkma yöntemleri yerine kaçınma başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını belirtmiştir. Bu durumun stres kaynağını algılamaya göre değişeceğini belirten Kaissidis, bireysel farklılıklara göre bilişsel ve davranışsal başa çıkma yöntemlerinin kullanılabileceğini belirtmiş ve bireyin kaçınma ve yaklaşma davranışı gösterip göstermeyeceğinin durumsal değişkenler ve bireyin algısına bağlı olduğunu söylemiştir. Kaissidis’in bu vurgulaması sonucu basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkmada profesyonel yardım alması gerektiğini ve bireysel özelliklerinin bilinmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Ancak Anshel (1996) çoğu basketbol hakemlerinin davranışsal başa çıkma yöntemi yerine, duygusal yada bilişsel başa çıkma yöntemini tercih ettiklerini belirtmektedir. Uygun başa çıkma yönteminin hakemin bireysel özelliğine göre değişeceğini belirten Anshel, stresi azaltmak için bir müsabakada birden fazla başa çıkma yöntemini birlikte kullanma gereğinin bile olabileceğini vurgulamıştır. Fakat, hakemlerin stresle başa çıkma

yöntemlerinde bireysel farklılıklar önemlidir. Genel bir başa çıkma yöntemi belirleme, durumsal değişkenler ve bireysel farklılıklar olduğu için doğru bir düşünce olmayabilir. Müsabakaların seviyeleri ve önemi, seyirci sayıları, seyirci profilleri, medyada yer alış durumları, bireysel farklılıklar olarak hakemlerdeki stres kaynağında farklılık yaratan durumlardır. Bu stres faktörleri ile başa çıkmada deneyimli hakemlerin deneyimiz hakemlere göre davranışsal yöntemi daha fazla kullanmaları tanınmışlıkları, daha önceki tecrübeleri, kendine güvenleri ve bireysel hazır bulunuşlukları gibi faktörler ile açıklanabilir. Deneyimli hakem davranışsal yöntem ile stres kaynağı ile başa çıkmaya yönelik, üstüne girme, uyarı verme, sözlü olarak kendini savunma veya stres kaynağına aldırma gibi davranışlar gösterebilir.

Basketbol hakemlerinin stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinde hakemlik klasmanına göre değişip değişmediğine baktığımızda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun nedeni A ve B klasmanlarındaki hakemlerin çoğu zaman birbirleri ile maç yönetmeleri olabilir. A ve B klasmanı hakemlerin yaş ortalamalarının (bkz. Tablo 1) birbirine yakın olması nedeni ile stresle başa çıkmada klasmana göre bir fark olmadığı görülmektedir. Ancak hakemlik yılı/tecrübe farkının başa çıkma yöntemi farkını ortaya çıkaracağı söylenebilir. Bu da bizi, stres kaynakları ile başa çıkmada kullanılan yöntemlerin A ve B klasmanları yaşlarının birbirine yakın olması nedeni ile aynı olacağı sonucuna götürmektedir.

Nicel bölümde belirlenen bireysel başa çıkma yöntemlerinin yanı sıra, bu çalışmada da basketbol alanında uzman kişilerin görüşlerine başvurularak, hakemlerin stresle başa çıkmalarında alınabilecek yönetsel tedbirler belirlenmeye çalışılmıştır. Uzman kişiler ile yapılan görüşmeler sonucunda hakemlerin stres kaynaklarını önleyici tedbirler bireysel, çevresel ve örgütsel olarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme nitel araştırma ve nicel araştırma sonucunda ortaya çıkan stres faktörlerine yönelik olup uzmanların belirttikleri öneriler bireysel, örgütsel ve çevresel stres faktörlerine yönelik tedbirler olarak araştırmacı tarafından sınıflandırılmıştır.

Bireysel stres faktörlerini önleyici tedbirler olarak uzmanlar, hakemlere yönelik “psikolojik eğitimler” konusunda hemfikirdirler. Motivasyon, hazır

bulunuşluk, özgüven ve çelişkili karar verme gibi bireysel stres faktörlerini, yapılacak düzenli eğitimler ve bireysel destek sayesinde önlenebileceğini belirtmişlerdir. Uzmanların üzerinde durduğu nokta, bireysel stres faktörlerini azaltmak için örgütsel uygulamaların ve verilecek desteklerin ne kadar önemli olduğudur. Bireysel stres faktörünü azaltmak için örgütsel olarak hakemin bireysel hazır bulunuşluk düzeyine katkıda bulunacak eğitim ve seminerlerin verilmesinin gerekli olduğunu söyleyen uzmanlar, tecrübeye göre hakem atamaları yapılması gerektiğini de vurgulamışlardır.

Literatürde bu düşünceleri destekler çalışma sonuçları mevcuttur. Örneğin Anshel (1996), yaptığı bir araştırma sonuçlarında “çelişkili karar verme” ile ilgili olarak hakemlerin çelişkili karar verme düşüncelerinden arınmaları için kendilerini yetkin ve tam donanımlı olarak algılamaları gerektiğini söylemiştir. Bu düşünce uzmanların aynı konu için belirtileri bireysel gelişim ve eğitimleri destekler niteliktedir. Anshel (1996) aynı zamanda yazılı kuralların dışında yazılı olmayan kuralların hakemlik için çok önemli olduğunu ve hakemlerin kendilerini bu konuda daha iyi hissetmeleri için özel çalışmalar yapmaları gerektiğini savunmuştur. Bizim çalışmamızda da uzmanların bu stres kaynağını önleyici tedbirlerinin ilki, düzenli eğitimlerdir. Hakemler yazılı olmayan kurallar ve uygulamalar ile ilgili olarak tecrübeli hakemlerin yaptıkları veya söyledikleri önerileri takip etme tercihindedirler.

Uzmanların çevresel faktörlere yönelik önleyici tedbirlerinde göze çarpan en önemli tedbir, caydırıcı idari tedbirlerin alınmasıdır. Antrenör, oyuncu, seyirci ve idareci gibi hakemlere dışarıdan baskı oluşturabilecek etkenleri azaltıcı tedbirlerin alınması gerektiğini belirten uzmanlar, disiplin talimatında yapılacak değişiklikler ile hakemlerin daha rahat bir müsabaka yönetmesinin sağlanabileceğini belirtmişlerdir. Örgütsel faktörlerde ise objektif değerlendirme ve görevlendirme öne çıkan örgütsel tedbir olarak görülmektedir. Hakemlerin büyük bir çoğunluğunun, objektif kriterler olmadığı düşüncesinde olduğunu belirten uzmanlar, objektif ve açık kriterler olmasının, hakemlerin bu stres faktörünü de ortadan kaldıracağını belirtmektedirler.

Bu düşünceler ve yorumlar ışığında hakemlerin stres faktörlerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için bireysel ve örgütsel düzeyde uygulanabilecek bir model geliştirmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM V

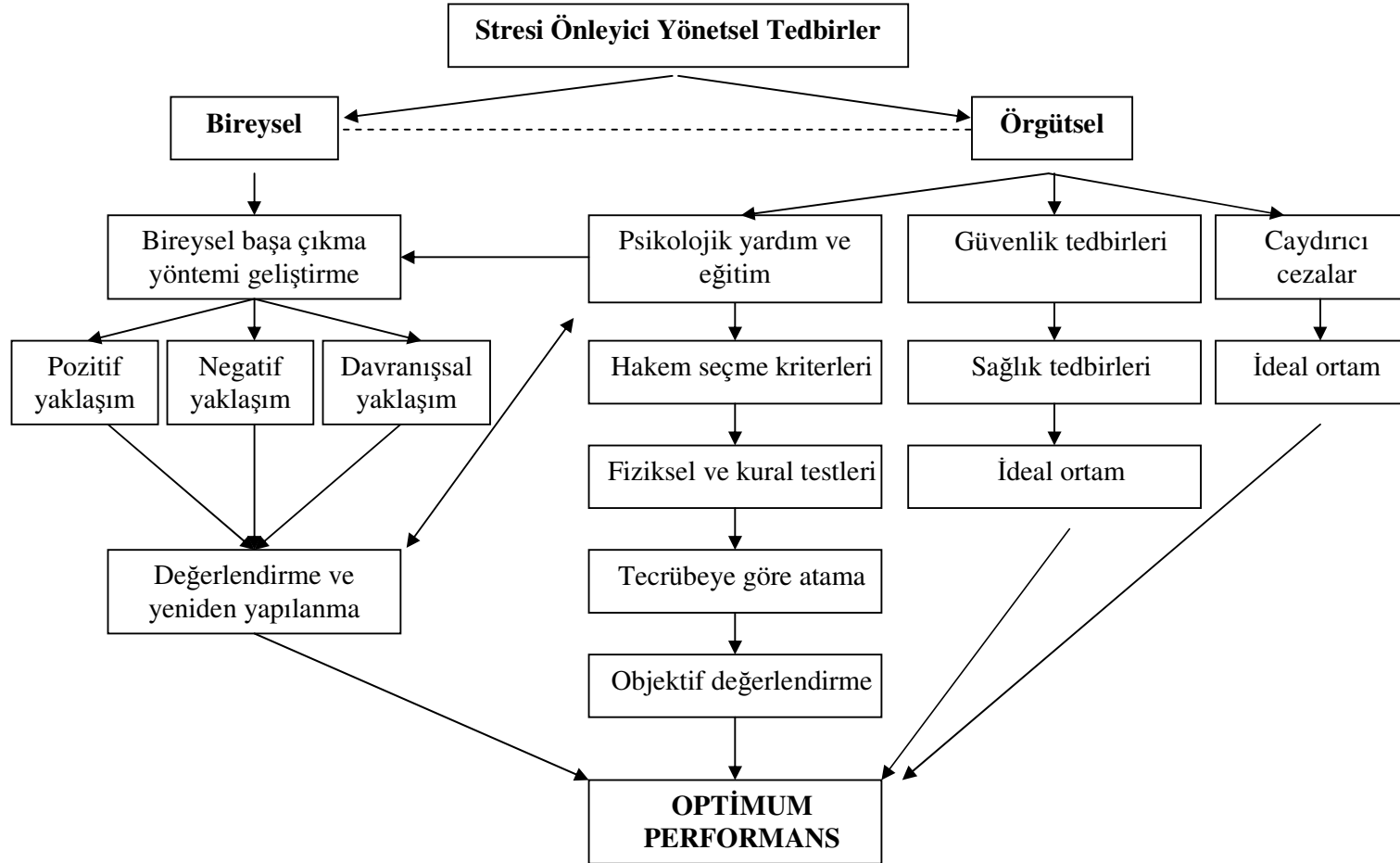
ÖRNEK MODEL

Anket ve uzman görüşleri sonucu belirlenen, hakemlerin stres kaynaklarına yönelik önleyici yönetsel tedbirler ve yazılı kaynaklarda yer alan çalışmalar irdelenerek bu bölümde basketbol hakemlerinin stres kaynaklarını önleyici tedbirlerin alınmasına ilişkin örnek bir model önerilerle birlikte sunulmaya çalışılacaktır. Araştırmacı tarafından geliştirilen Şekil 3’de sunulan stresi önleyici tedbir modelinde bireysel ve örgütsel olarak stres önlemede yapılacaklar ifade edilmiştir.

Örnek modelde, stresi önleyici yönetsel tedbirler bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmıştır. Önerilen modelde yönetsel boyutun bir parçası olan hakemlerin de stres kaynakları ile başa çıkmada kullanabilecekleri farklı yöntemler olduğu belirtilmekle birlikte, hakemlerin bireysel gelişimlerine örgütsel düzeyde yapılacak olan tedbirler ile katkıda bulunabileceği belirtilmektedir. Hakemler bireysel olarak farklı yöntemleri kullanabildikleri gibi yönetsel düzeyde hakemlere sağlanacak psikolojik yardım ve eğitim seminerleri bireysel tedbirler olarak hakemin en uygun yöntemi seçmesinde yardımcı olacaktır.

Modelde bireysel stres faktörlerinin önlenmesinde hakemin eğitimi öncelikle vurgulandığı ve hakemlere yönelik “psikolojik eğitim desteği” bireysel stres faktörlerini azaltmada en gerekli tedbir olarak görülmektedir. Modelde sunulan bu boyutla hakemler stres kaynağı ile başa çıkma yöntemlerini belirlerken kendi kişilik özelliklerine en uygun yöntemi kullanmayı ya da durum analizi sonucu hangi başa çıkma yöntemini kullanması gerektiğini öğrenecekleri düşünülmektedir. Hakemlere uygulanacak bir dizi kişilik testleri ve sürekli yapılacak değerlendirmeler, psikolojik eğitim sürecine ışık tutacağı ve elde edilen değerlendirmelere göre psikolojik eğitim sürecinin yeniden yapılandırılmasının gerekliliği de modelde vurgulanmıştır.

Şekil 3: Stresi Önleyici Tedbir Modeli



Hakemin bireysel gelişmesine yönelik önleyici tedbirlerin yanı sıra yönetsel boyutun diğer tarafında yer alan örgütsel yapı içerisinde de tedbirlerin alınması modelde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Örgütsel tedbirlerin aşamalarında hakeme verilecek destekten sonra, hakemlerin kariyerleri ile ilgili seçme kriterleri gelmektedir. Seminerler, testler, uygulamalar, bu uygulamalar sonucunda müsabaka atamaları ve en sonunda değerlendirme kriterleri, örgütsel tedbirlerin sürecini göstermektedir. Bu süreçte hakemlerin daha yetkin, güvenli ve hakemlik mesleğine saygı duyan ve yatırım yapan bireyler haline gelmesi için kriterlerin açık ve net belirlenmesi ve uygulanmasının gerekliliği modelde vurgulanmıştır.

Modeldeki örgütsel tedbir kanadının bir diğer önemli aşaması da testlerdir. Düzenli fiziksel testler hakemlerin müsabakalara hazır olması gerektiği fiziksel durumlarını gözden geçirmeyi sağlayacak ve iyi durumda olmayanların bu durumu iyileştirmesi için bir geri dönüt verilmesini sağlayacaktır. Hakemlerin fiziksel durumları için önerilen düzenli bir antrenman programı, hakemlerin müsabaka performanslarını koruyabilecekleri bir kondisyona sahip olmaları da modelde öngörülmektedir. Ayrıca kural bilgisi ve tecrübe eksikliğini gidermesi için hakemlere düzenli olarak testlerin uygulanması ve uygulamalı müsabaka yönetim eğitimi bireysel stresleri önlemede önemli tedbirlerdir.

Modeldeki bir sonraki aşama tecrübeye göre atamanın yapılmasıdır. Hem fiziksel hem zihinsel olarak müsabakalara hazır ve belirli kriterler sonrasında seçilmiş hakemlerin müsabaka zorluğuna göre atanmasının algılanan bazı stres kaynaklarını ortadan kaldırabileceği düşünülmektedir.

Modeldeki tedbirlerin bir sonraki aşaması, objektif değerlendirilmedir. Müsabaka performansı değerlendirme kriterlerinin net bir şekilde belirlenmesi ve federasyonun değerlendirme kriterlerini ortaya konması hakemlerin stres faktörlerini ortadan kaldırmada önemli görülmektedir.

Modelde örgütsel tedbirlerin diğer bir boyutunu güvenlik, sağlık ve müsabaka ortamının hazırlanması oluşturmaktadır. Hakemlik işinin icra edildiği ortamın

düzenlenmesi ile ilgili güvenlik, sağlık ve ideal ortam kriterlerinin tam olarak uygulanması hakemin stres kaynaklarını azaltıcı yöntemler olarak modelde belirtilmektedir. Özellikle önemi yüksek ve seyirci sayısı fazla olan müsabakalarda profesyonel güvenlik ve sağlık ekiplerinin görev yapması ve federasyonun kriterleri doğrultusunda ev sahibi takımın gerekli önlemleri alması olabilecek olayların engellenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde “event management” olarak geçen “müsabaka yönetim” tekniklerinin federasyon tarafından ilgili birimler ve kişilerle yürütülmesi stres kaynaklarını en aza indirecek ve sorunsuz bir müsabaka için imkan tanıyacaktır.

Son olarak, kriter ve kuralları ihlal eden kişilere karşı caydırıcı idari tedbirlerin alınması ve ideal ortamın oluşturulması, stres kaynaklarını engelleyici tedbirlerdir. Talimatlarda belirtilen noktaların her takıma ve bireye uygulanışının standart bir hale getirilmesi, sürekli olarak günün koşullarına göre güncellenmesi ve stres yaratan durumların önlenmesi için uygulanan tedbirlerin caydırıcı olması güven ortamının oluşturulmasında gerekli olan unsurlardır.

Hakemlerin, stres kaynaklarını önleyici ve stresle başa çıkma konusunda bireysel veya örgütsel tedbirler alınması temel sorunu çözmede izlenebilecek yol olarak görülmektedir. Ancak stresle başa çıkma yöntemlerinde ne bireysel yöntemler ne de örgütsel yöntemler çoğu zaman tek başına bir işe yaramayacağı düşünülmektedir.

Modelde belirtilen bireysel ve örgütsel tedbirlerin her ikisinin de hakemin optimum performansa ulaşmasında birlikte ele alınması gerekmektedir. Bir yönün eksik kalması durumunda modelin parçaları tamamlanamayacak ve optimum performansa ulaşmayı engelleyecek farklı stres kaynakları ortaya çıkabilir. Önerilen model, spor yönetimi alanında hakemlik gibi zor bir görevin yerine getirilmesinde destekleyici bir yol gösterici olarak kullanılabilir.

Modelde bulunmayan ancak hakemin bireysel olgun düzeyi ve toplumsal uyumunda rol olacağını düşündüğümüz “sosyal yaşantı” durumu da hakemlerin stres kaynaklarını önleyici yöntemleri belirlemede önemli olacağı düşünülmektedir. Çoğu

Çalışmada (Anshel, 1995, 1996, 1999, Kaissidis, 2000, Weinberg, 1990, Wolfson, 2007) hakemlerin başa çıkma yöntemlerinin hakemin bireysel özelliğine göre deėiŖeceėi belirtilmiştir. Sosyal yaşantı düzeyi daha iyi olan ve hakem arkadaşları arasında daha iyi bir statüye sahip hakemlerin stresi azaltmada daha başarılı olacağı düşünölmektedir. Görüşmeye katılan uzmanların bu konuda belirttikleri (Katılımcı 2, 3, 4, 5) hakemin sosyal olması gerektiği ve kişisel hazır bulunuşluk düzeyi iyi olan hakemin daha iyi performans göstereceği bu düşünceimizi desteklemektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmanın amacı, basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerinin neler olduğunu tespit etmek ve önleyici yönetsel uygulamalar geliştirmektir.

i. Hakemlerin en önemli stres kaynağı “partnerle problem yaşamak”tır. Daha sonra sırası ile “Antrenör tarafından sözlü saldırı”, “yanlış veya hatalı karar vermek”, “çelişkili karar vermek ve “başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi” stres kaynakları gelmektedir. Bu stres faktörlerinin yüzde ve dereceleri ise şu şekildedir. “Partnerle problem yaşamak” %73.58’ (3.20±0.90), “antrenör tarafından sözlü saldırı” %59.43’ (2.60±0.72), “yanlış veya hatalı karar vermek” %55.66 (3.01±0.92), “çelişkili karar vermek” %51.88 (2.45±0.88), “başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi” %50.94 (2.69±1.24).

ii. Hakemlerin hakemlik yılına göre stres kaynakları alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken; hakemlerin klasmana göre fiziksel ve sözel saldırı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -2.21$; $p < .05$).

iii. Hakemlerin klasmanlarına göre, belirlenen beş önemli stres kaynağı ile başa çıkmak için kullanılan yöntemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Öte yandan hakemlik yılına göre 1-10 yıl ve 11-daha fazla yıl hakemlik deneyimine sahip hakemlerin “yanlış ve hatalı karar verme” ve “başkaları tarafından fiziksel ve sözel saldırı” stres kaynakları ile başa çıkmada kullandıkları davranışsal başa çıkma yöntemi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (sırasıyla, $t = -2.55$; $t = -2.77$; $p < 0.01$).

iv. Uzmanların belirttikleri stres kaynakları bireysel, çevresel ve örgütsel olarak değerlendirilmiştir. Buna göre bireysel kaynaklar, motivasyon, tecrübe eksikliği, bireysel hazır bulunuşluk, bireysel gelişmişlik düzeyi, hata yapma korkusu, hakemin psikolojik durumu, kendine güven eksikliği, fiziksel durum ve müsabakanın zorluk derecesidir.

v. Çevresel faktörler; seyirci baskısı, partner, fiziksel ve sözel saldırı, medya, antrenör, oyuncu ve idareci baskısı olarak tespit edilmiştir.

vi. Örgütsel faktörler ise; güvenlik ve sağlık önlemlerinin olmaması, salonun fiziksel durumu, başarı değerlendirmesi ve adil olmama olarak bulunmuştur. Uzmanların belirttiği stres faktörlerinin bireysel faktörlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

vii. Bu stres kaynaklarını önlemeye yönelik alınacak tedbirler ile ilgili olarak uzmanların belirttikleri önleyici tedbirlerin başında, hakemlere yönelik “psikolojik destek” gelmektedir. Düzenli kural bilgisi eğitim ve testleri, düzenli fiziksel testler, kişisel gelişim seminerleri ve tecrübeye göre atama yapılması diğer bireysel faktörlerdir.

viii. Çevresel faktörler, güvenlik önlemleri, hakemler arası takım ruhu yaratma, antrenörlere kural bilgisi eğitiminin verilmesi ve caydırıcı idari tedbirlerin alınmasıdır.

ix. Örgütsel faktörler ise güvenlik ve sağlık önlemlerinin yeteri düzeyde alınması, salonun fiziki şartlarını belirli düzeyde tutma, objektif ve bilimsel değerlendirme olarak bulunmuştur.

6.2. Öneriler

6.2.1. Alana Yönelik Öneriler

i. Spor federasyonlarının hakemlik mesleğine örgütsel anlamda bir değer kazandırması için yapılan uygulamalar disiplinler arası katılımlar ile

gerçekleştirilebilir. Özellikle sporcu, antrenör ve hakem üçgeninde federasyonların örgüt havasını yaratmaları daha başarılı ve verimli organizasyonların temelini oluşturabilir.

ii. Özellikle basketbol federasyonu eğitim kurulu model önerimiz doğrultusunda eğitim ve seminerlerini gerçekleştirirse hakemlerin mevcut stres kaynaklarından kurtulmalarını sağlayabilir.

iii. Basketbol federasyonu gibi diğer federasyonlar da modelimizi kullanarak hem klasman bazında, hem de il hakemleri düzeyinde eğitimler yapılmalıdır.

iv. Hakemlerin stres faktörlerini azaltmaya yönelik çalışmalarda üniversiteler ile birlikte çalışma yapılması ve destek alınması hem bilimsel hem de uygulamaya yönelik kesin sonuçları getirebilir. Bu sayede daha kısa zamanda daha etkin bir sorun çözümü gerçekleştirilebilir.

v. Örgütsel hava yaratmak için daha az merkeziyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapı kurulabilir.

vi. Hakemlerin örgütsel rollerinin belirsizliğini ve hakemler arası çatışmaları ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltılabilir. İyi bir organizasyon, yeterli hizmet içi eğitim ve bizzat iş üzerinde verilecek bilgi ve eğitim (seminerler ve müsabakalardan sonra değerlendirmelerle ilgili geri dönütler), hakemlerin ne yapacaklarını gösteren görev tarifleri rol belirsizliğini ve kişilerarası çatışmayı önemli ölçüde azaltabilir.

vii. Mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık yapılarak, hakemlere kendilerini değerlendirme ve kendini anlama becerisini geliştirmeye yönelik yardımların sağlanması, yükselme kriterlerinin net bir şekilde ortaya konması, hakemlik kariyerinin oluşturulması için hakemlere danışmanlık yapılabilir.

viii. Hakem yönergesinde hakemlerin stres kaynaklarına yönelik hiçbir tedbir yoktur. Tespit edilen stres kaynaklarına yönelik maddeler eklenebilir. Disiplin yönergesindeki hakemler ile ilgili maddeler tekrar gözden geçirilerek daha caydırıcı cezalar konulabilir.

6.2.2. Araştırmaya Yönelik Öneriler

i. Örgütsel anlamda örgüt çalışanlarının stres faktörlerine yönelik bir çalışma yapılarak bunların önlenmesinde uygulanacak yöntemlerle ilgili bir çalışma yapılabilir.

ii. Basketbol dışındaki spor branşlarına yönelik olarak aynı çalışma modeli uygulanabilir.

iii. Spor hakemliğinin stres kaynakları ve bunları önlemeye yönelik farklı branşlardan hakemlerin katıldığı daha geniş katılımlı bir çalışma yapılabilir.

iv. Spor yöneticilerinin stres faktörlerine yönelik bir çalışma yapılarak spor yönetimi alanında stresi önleyici yönetsel uygulamalara yönelik bir çalışma yapılabilir.

v. Aynı araştırmanın nitel kısmı, üst düzey hakemler ile ve uzman sayısı artırılarak gerçekleştirilebilir.

vi. Bu çalışma daha sonra belirli aralıklarla tekrarlanıp hakemlerin stres kaynaklarındaki değişimler ve alınan tedbirlerin ne derece işe yaradığı kontrol edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İlder; Budak, Gönül; Budak, Gülay, **“İşletme Yönetimi”**, Barış Yayınları, İzmir, 1997
- Aktaş, Aliye; Aktaş, Ramazan, **“İş Stresi”**, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayınları, Ankara, 1992
- Akmel, Jale, **“Turizm Sektöründe Stres Kavramı”**, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:1-2, 1992, ss. 101-113
- Aldemir, Ceyhan; Ataol, Alpay; Budak, Gönül, **“İnsan Kaynakları Yönetimi”**, Barış Yayınları, Fakülteler Kitapevi, 4. Baskı, İzmir, 2001
- Anshel, Mark H., **“Sport Psychology From Theory to Practice”**, Uni. of Wollongong (Australia), Gorsuch Scarisbrich, Publishers Scottsdale, Arizona, 1990
- Anshel, Mark H.; Delany Jennifer, **“Sources of Acute Stress, Cognitive Appraisals, and Coping Strategies Of Male and Female Child Athletes.”**, Journal of Sport Behavior, Sayı. 24, 4, 2001, s. 329
- Anshel, Mark H.; Weinberg, Robert S., **“Sources of Acute Stress in American and Australian Basketball Referees.”** Journal of Applied Sport Psychology, Sayı 7, 1995, ss. 11-22
- Anshel, Mark H.; Weinberg, Robert S., **“Coping with Acute Stress among American and Australian Basketball Referees”** Journal of Sport Behavior, Miami Uni (USA)., Uni. of Wollongong (Australia), Sayı 19, 1996, ss.180-204
- Anshel, Mark H., **“Coping Styles Among Adolescent Competitive Athletes”** Journal of Social Psychology, Sayı 136, 1996, ss. 311-323

- Anshel, Mark H.; Williams, L. R. T., Hodge, Karen, **“Cross-Cultural and Gender Differences on Coping Style in Sport”**, International Journal of Sport Psychology, Sayı 28, 1997, ss. 141-156
- Anshel, Mark H.; Weinberg Robert S., **“Re-Examining Coping among Basketball Referees Following Stressful Event: Implication for Coping Intervention”** Journal of Sport Behavior, Texas Tech. Uni., Miami Uni. Ohio (USA), Sayı 22, 1999, ss.141-162
- Artan, İnci, **“Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”**, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1986, ss.67-103
- Aydın, Pehlivan, İneyet, **“Yönetimde Stres Kaynakları”**, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara., 1995, ss.15-43
- Aydın, Pehlivan, İneyet, **“İş Yaşamında Stres”**, Pegem Yayınları, Ankara, 2000
- Aydın, Şule, **“Örgütsel Stres Yönetimi”**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 3, 2004, ss. 49-74
- Bakan, İsmail, **“Çağdaş Yönetim Yaklaşımları”**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2004
- Baltaş, Acar; Baltas, Zuhail, **“Stres ve Başa Çıkma Yolları”**, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1999
- Bracken, B. A., ve Barona, A., **“State of The Art Procedures for Translating, Validating, and Using Psychoeducational Tests in Cross-Cultural Assessment”**, School Psychology International, Sayı 12, 1991, ss. 119-132.
- Brislin, R. W., **“Translation and Content Analysis of Oral and Written Materials**. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), Handbook of Cross-Cultural Psychology , 2. Baskı. Boston, MA: Allyn and Bacon Inc., 1980

- Brislin, R. W., **“The Wording and Translation of Research Instruments”** In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field Methods in Educational Research*, Newbury Park, CA: Sage, 1986, ss.137-164
- Burke, Kevin; Miller, M., **“Sports Officials: The Neglected Participants.”** Paper presented at the Association for the Advancement of Applied Sport Psychology, San Antonio, Texas, 1990
- Burke, Kevin, **“Dealing with Sport Officials”**, Soccer Journal, Sayı 36, USA, 1991 ss. 45-48
- Burke, Kevin; Barry, J., Ami Pim; Czech, Daniel R., **“An Exploratory Investigation of The Perceptions of Anxiety among Basketball Officials Before, During and After The Contest”**, Journal of Sport Behavior, Sayı 23, 2000, ss. 11-20
- Can, Halil, **“Organizasyon ve Yönetim”** Siyasal Kitabevi, Ankara, 1999
- Cartwright, Susan.; Cooper, Cary L., **“Managing Workplace Stress”**, Sage Publication, California, USA, 1997
- Coffey, Robert E.; Cook, Curtis W.; Hunsager, Phillip L., **“Management and Organizational Behavior”**, Austen Press, USA, 1994
- Compas, Bruce E. **“Coping with Stress During Childhood and Adolescence”**. Psychological Bulletin, Sayı 101, 1987, ss.393-403
- Dorsch, Kim D.; David M. Paskevicha, **“Stressful Experiences among Six Certification Levels of Ice Hockey Officials”** www.sciencedirect.com, Faculty of Kinesiology and Health Studies, University of Regina, 3737 Wascana Parkway Regina, SK, Canada, 2006
- Ekmekçi, Rıdvan, **”Basketbol Hakemlerinin Genel Profili ve Saldırgan Davranışlarla Karşılaşma Durumu”**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2004

- Ephesin, Robert; **"Stres Avcıları"**, Güncel Psikoloji Dergisi, C1, Sayı 2, Ağustos 2000, s.23
- Erdoğan, İlhan, **"İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış"**, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, 1999
- Ergün, İsmail, **"Stres Yönetimi"**, www.hackhell.com/archive/index.php/t-17172.html 12.05.2007
- Eren, Erol, **"Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi"**, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2000
- Folkesson, Per; Nyberg, Claes; Archer, Trevor; Norlander, Torsten, **"Soccer Referees' Experience of Threat and Aggression: Effects of Age, Experience, and Life Orientation on Outcome of Coping Strategy"**, Journal of Aggressive Behavior, Sayı 28, 2002, ss. 317-327
- Folkman, Suzan; Lazarus, Richard. S., **"An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample."** Journal of Health and Social Behavior, Sayı 21, 1980, ss. 219-239
- Folkman, Susan; Lazarus, Richard. S., **"If it changes it must be a process."** Journal of Personality and Social Behavior, Sayı 48, 1985, ss. 150-170
- Genç, Nurullah, **"Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar"**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004
- Goldsmith, Paul, A.; J.M. Williams, **"Perceived Stressors for Football and Volleyball Officials from Three Rating Levels"**, Journal of Sport Behavior Sayı 15, 1992, ss. 106-118
- Güney, Salih, **"Davranış Bilimleri"**, Kara Harp Okulu Basımevi, Ankara, 1997, s. 532
- Güçlü, Nezahat, **"Stres Yönetimi"**, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, Ankara, 2001, ss. 91-109

- Işıkhan, Vedat, **“Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen Stres Faktörleri”**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1998
- İlter, Akat; Budak, Gönül; Budak, Gülay, **“İşletme Yönetimi”**, Barış Yayınları, İzmir, 1999
- Yang, Jih-Yu; Hsu, Chih-Hsiang, **“Analysis of Basketball Referees Stress Sources of Different Ages”**, Ming Hsin Journal, Sayı 31, <http://lib.must.edu.tw/MHJ/doc/MJ031004.pdf>, 2005, ss. 34-38
- Jones, Graham. J.; Hardy, Lew, **“Stress and Performance in Sport”**, John Wiley and Sons Ltd, England, 1990
- Jones, Graham. J.; Hardy, Lew, **“Stress and Cognitive Functioning in Sport”**, Journal of Sport Science, Sayı, 7, 1989, ss. 41-60
- Johns, Gary, **“Organizational Behavior”** Harper Collins Publisher Inc. Third Edition, New York, 1992, s.521
- Kaissidis, Rodafinos A.; Anshel Mark H., **“Psychological Predictors of Coping Responses among Greek Basketball Referees”**, Journal of Sport Behavior, Sayı 140, 2000, ss. 329-345
- Kaissidis, Rodafinos A.; Anshel Mark. H.; Porter A. **“Personal and Situational Factors that Predict Coping Strategies for Acute Stress among Basketball Referees”**, Journal of Sports Sciences, Sayı 15/4, 1997, ss. 427-436
- Kirel, Çiğdem, **“Örgütsel Stres Yönetimi”**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 11/2, Eskişehir, 1993, ss. 54-69
- Koç, Saliha; Yeğen, Öznur, **“İşyeri Stresi, Hemşirelikte İşle İlgili Stres ve Stres Yönetimi”**, 2002 www.acibademhastanesi.com.tr/TipBilgi/stres , 04.10.2006

- Kohn, Paul M., **“On Coping Adaptively with Daily Hassles., In M.Zeidner and N.S. Endler (Eds), Handbook of Coping: Theory, Research, Applications”** New York: John Wiley and Sons, 1996, ss. 381-409
- Konter, Ergun, **“Sporda Stres ve Performans”**, Saray Tıp Kitabevi, İzmir, 1996
- Krohne, Heinz, Walter; **“Vigilance and Cognitive Avoidance as Concepts in Coping Research”**. In H. W. Krohne (Ed.), **Attention and Avoidance: Strategies in Coping with Aversiveness**, Seattle: Hogrefe & Huber, 1993, ss. 19-50
- Kyriacou, Chris, **“Teacher Stress and Burnout: An International Review”**, Educational Research, Sayı 29/2, 1987, ss. 146-152
- Lane, Andrew M.; Nevill, Alan M.; Nahid, S. Ahmad; Nigel, Balmer, **“Soccer Referee Decision-Making: ‘Shall I Blow The Whistle?’**, Journal of Sports Science and Medicine, Sayı 5, 2006, ss. 243-253
- Luthans, Fred, **“Organizational Behavior”** , Mcgraw Hill Inc., Sixth Edition, New-York, 1992
- Martens, Rainer; Vealey Robin, S.; Burton Damon., **“Competitive Anxiety in Sport”**, Human Kinetics, 1990
- McGrath, Joseph, Edward., **“Stress and Behavior in Organizations”**, M.D. Dunette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, US, 1976
- Mocan, Güler, www.tip2000.com. 20.09.2007
- Morris, Tony; Summer Jeff, **“Sport Psychology, Theory, Applications and Issues”**, John Willey and Sons Australia Ltd., 2nd ed., 2003, s.291
- Mullen, Brian; Suls, Jerry., **“The Effectiveness of Attention and Rejection as Coping Styles”**, Journal of Psychosomatic Research, Sayı 26, 1982, ss. 43-49

- Özkalp, Enver, **“Örgütte Stres”**, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 8 Sayı 1, Haziran, Eskişehir, 1989
- Özkalp, Enver; Kirel Çiğdem, **“Örgütsel Davranış”**, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışma Vakfı Yayınları No:111, Eskişehir, 2001, s.350
- Öztürk, Azim, **“İşletmelerde Stres ve Yönetimi: Performansa Etkisi Bakımından Bir Analiz”**, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını No.4, İstanbul, 1994
- Öztürk, Mehmet, **“Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetim”**, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2003
- Polat, Oğuz, **“Şiddet”**, 2005 <http://www.psikoloji.gen.tr/modules.php>, 20.09.2007
- Rainey, David, **“Stress, Burnout and Intention to Terminate among Umpires”**, Journal of Sport Behavior, Sayı 18, 1995, ss. 1-10
- Rainey, David; Duggan Peter, **“Assaults on Basketball Referees: A Statewide Survey”**, Journal of Sport Behavior, John Carroll Uni. And Ball State Uni., Sayı 21, 1998, ss. 113-120
- Rainey, David; Hardy Lew, **“Assault on Rugby Union Referees: A Three Union Survey”**, Journal of Sport Behavior, John Carroll University, Sayı 17, 1999, ss.797-806
- Rainey, David, **“Source of Stress, Burnout, and Intention to Terminate among Basketball Referees”**, Journal of Sport Behavior, John Carroll University, Sayı 22, 1999, ss.578-591
- Roth, Sherry; Cohen, L. J., **“Approach, Avoidance, and Coping with Stres”**, American Psychologist, Sayı 41, 1986, ss. 813-819
- Sailer, Heather R., **“Stress Management”**, USA, 1982, s. 37

- Scanlan, Tara, K.; Passer, M. W., **“Sources of Competitive Stress in Young Female Athletes”**, Journal of Sport Psychology, Sayı 1, 1979, ss. 151-159
- Selye, Hans, **“The Stress of Life”** Mc Graw Hill, New York, 1976
- Selye, Hans, **“The Stress of Life”**, Revised Edition, Mc Graw Hill, New York, 1984
- Snyder, Eldon, E.; Purdy, Dean., A., **“Social Control in Sport: An Analysis of Basketball Officiating”** Sociology of Sport Journal, Sayı 4, 1987 ss. 394 - 402
- Stora, J. Benjamin. **“Stres”**, (Çev.: Ayşe Kalın), İletişim Yay., İstanbul, 1992
- Suls, Jerry; Fletcher, B., **“The Relative Efficacy of Avoidant and Nonavoidant Coping Strategies”**, A Meta-Analysis. Health Psychology, Sayı 4, 1985, ss. 249-288
- Suls, Jerry; David, J. P., Harvey, J. H., **“Personality and Coping: Three Generations of Research”**, Journal of Personality, Sayı 64/4, 1996, ss. 711-735
- Şahin, Nesrin H., **“İş Yerinizdeki Kronik Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma - Olumlu Bir Yaklaşım”**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları:2, Ankara, 1994
- Şahin, Nesrin H., **“Stresle Baş Çıkma - Olumlu Bir Yaklaşım”**. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1998
- Şengül, Arzu, **“Organizasyonel Stresin Yönetimi ve İzmir Çevresinde Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999
- Taştan, Seçil, www.insankaynaklari.gokceada.com/stres01.html, 24.11.2006
- Tiryaki, Şefik, **“Spor Psikolojisi”**, Eylül Yayınları, Ankara, 2000
- Tiryaki, Şefik, **“Sporda Şiddetin Ortaya Çıkışı”** Ulusal Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, 2002

- Torun, Alev, **“Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”**, Türk Psikologlar ve Kal-der Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 1997
- Tosi, Henry L.; John R. Rizzo; Stephen J. Carroll, **“Managing Organisational Behavior”**, Harper and Row Inc., USA, 1996
- Tutar, Hasan, **“Kriz ve Stres Ortamında Yönetim”**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2000, s.290
- Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr, 12.03.2007
- Türküm, A. Sibel, **“Stresle Başa çıkma ve İyimserlik”**, Anadolu Üniversitesi Araştırma Fonu Yayınları, 1999
- Weinberg, Robert S.; Richardson Peggy A., **“Psychology of Officiating”**, Leisure Press, USA, 1990
- Weinberg, Robert., **“Anxiety Arousal and Motor Performance: Theory, Research and Applications”**. In D. Hackford & C.D. Spielberger (Eds), Anxiety in Sports, New York Hemisphere Publishing, 1989, ss. 95-116
- Wolfson, Sandy; Neave, Nick, **“Coping Under Pressure: Cognitive Strategies for Maintaining Confidence Among Soccer Referees”**, Journal of Sport Behavior, Sayı 30/2, 2007, ss. 1-13
- Yıldırım, Ali; Şimşek Hazan, **“Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004
- Yılmaz, Abdullah; Ekici Süleyman, **“Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Araştırma”**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:10 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 2003, ss. 1-19
- www.sporbilim.com, 13.03.2007
- www.psikolojiyi.com, 30.12.2007

www.kirbas.com, 30.12.2007

EKLER

Ek A. Basketbol Hakemleri Stres Anketi (BHSA)

Ek B. Görüşme Soruları

Ek C. Basketbol Federasyonu Yarışma Yönergesi

Ek D. Basketbol Federasyonu Disiplin Yönergesi

Ek E. Basketbol Federasyonu Hakem Yönergesi

Ek F. Basketbol Federasyonu Teknik Komiser Yönergesi

Ek G. Basketbol Federasyonu Lig Komiserliği Yönergesi

Ek H. Basketbol Federasyonu Salon Uygunluk ve Güvenlik Yönergesi

Ek I. Özgeçmiş

EK A**BASKETBOL HAKEMLERİ STRES ANKETİ (BHSA)**

Bu araştırma basketbol hakemlerinin karşılaştıkları stresli durumları, stres kaynaklarını ve bunlarla başa çıkma yollarını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu bir test değildir. Doğru ya da yanlış cevaplar yoktur. İçtenlikle yanıtlamanız önemlidir. Bu ankette isim belirtilmeyecek ve tüm bilgiler tam olarak gizli tutulacaktır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Her bölümün başında gerekli açıklamalar verilmiştir. Lütfen anketi gerekli açıklamalara göre doldurduktan sonra tamamlanmış anketi e-mail yolu ile gönderin. (ridvane@mynet.com - ridvanhc@hotmail.com)

Bölüm 1. Stres Kaynakları

Aşağıda basketbol hakemlerinin sıklıkla karşılaştıkları stresli durumlar listelenmiştir. Sizden ilk önce bu 14 durumun sizin için ne kadar stresli olduğunu 1'den (hiç) 5'e (aşırı derecede) kadar 5 likert-tipi yanıt çizelgesini kullanarak sarı boş kutulara derecelendirmenizi istenmektedir. İkinci olarak ise, aşağıdaki 14 stresli durumdan sizin için en yüksek derecede stresli olduğunu düşündüğünüz BEŞ'ini seçiniz ve 1'den (en çok) 5'e (en az) kadar yeşil boş kutulara sıralayınız.

1	2	3	4	5
Hiç stresli değil	Biraz stresli	Kısmen stresli	Çok stresli	Aşırı derecede stresli
Örnek				Derece Sıra
1. Antrenör tarafından sözlü saldırı/istismar (bağırma, küfür, saygısızlık, beden dili)				3 4
2. Oyuncular tarafından sözlü saldırı				2 5
3. Seyirciler tarafından sözlü saldırı				2
4. Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi				5 1
5. Teknik faul çalmak				4 2
6. Çelişkili karar vermek				1
7. Yanlış karar verme (hatalı karar)				4 3

Stres Kaynakları	Derece	Sıra
1. Antrenör tarafından sözlü saldırı (bağırma, küfür, saygısızlık, beden dili)		
2. Oyuncular tarafından sözlü saldırı		
3. Seyirciler tarafından sözlü saldırı		
4. Başkaları tarafından fiziksel saldırı tehdidi		
5. Teknik faul çalmak		
6. Çelişkili karar vermek		
7. Yanlış karar vermek (hatalı karar)		
8. Sahada yanlış yerde veya pozisyonda bulunmak		
9. Mekanikte hata yapma veya yanlış seramoni		
10.Sakatlık veya Acı Tecrübe Etmek		
11.Başka birinin sakatlığı (Örn, Oyuncu, antrenör, partner, seyirci)		
12.Gözlemcinin varlığı		
13.Partnerle problem yaşamak		
14.Cinsel taciz (gözlemci, meslektaş, antrenör, diğerleri)		

Bölüm 2. Stresli Olaylarla Başa Çıkmak

Bu bölümde sizden daha önceki bölümde verilen 14 stres kaynağı ile başa çıkarken hangi baş etme tekniklerini ne sıklıkla kullandığınızı belirlemeniz istenmektedir. LÜTFEN BÖLÜM 1'DE BELİRLDİĞİNİZ SİZİN İÇİN İLK 5 SIRADA YER ALAN STRES KAYNAKLARIYLA BAŞ ETMEDE KULLANDIĞINIZ STRATEJİLERİ 1'DEN (ASLA) 5'E (HER ZAMAN) KADAR HANGİ SIKLIKTA KULLANDIĞINIZI DERECELENDİRİNİZ. Sizin için ilk beş sırada yer alan stres kaynağının altındaki her baş etme stratejisi için bir derecelendirme yapınız. EĞER BAŞ ETME STRATEJİSİ SİZİN İÇİN UYGUN DEĞİLSE O STRETEJİ İÇİN “1” (ASLA) YANITINI VERİNİZ. İlk 5'de yer almayan stres kaynakları ile ilgili cevaplandırma yapmayabilirsiniz.

A. Antrenör Tarafından Sözlü Saldırı (bağırma, küfür, saygısızlık, beden dili)

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
15. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
16. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
17. Stres kaynağına göğüs gererim.				
18. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
19. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
20. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
21. Durumu düşünmeye devam ederim.				
22. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
23. Ne olduğunu analiz ederim.				
24. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
25. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
26. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
27. Bir başkasının yardımını isterim.				

B. Oyuncular Tarafından Sözlü Saldırı

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
28. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
29. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
30. Stres kaynağına göğüs gererim.				
31. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
32. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
33. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
34. Durumu düşünmeye devam ederim.				
35. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
36. Ne olduğunu analiz ederim.				
37. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
38. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
39. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
40. Bir başkasının yardımını isterim.				

C. Seyirci Tarafından Sözlü Saldırı

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
41. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
42. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
43. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
44. Durumu düşünmeye devam ederim.				
45. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
46. Ne olduğunu analiz ederim.				
47. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
48. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
49. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
50. Bir başkasının yardımını isterim (örn., idareci, güvenlik, vb.).				

D. Başkaları Tarafından Fiziksel Saldırı Tehdidi

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
51. Uyarı veririm (veya teknik foul).				
52. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
53. Stres kaynağına göğüs geririm. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
54. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
55. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
56. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
57. Durumu düşünmeye devam ederim.				
58. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
59. Ne olduğunu analiz ederim.				
60. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
61. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
62. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
63. Bir başkasının yardımını isterim.				

E. Teknik Faul Çalmak

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
64. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
65. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
66. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
67. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
68. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
69. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
70. Durumu düşünmeye devam ederim.				
71. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
72. Ne olduğunu analiz ederim.				
73. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
74. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
75. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
76. Bir başkasının yardımını isterim.				

F. Çelişkili Karar Vermek

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
77. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
78. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
79. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
80. Durumu düşünmeye devam ederim.				
81. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
82. Ne olduğunu analiz ederim.				
83. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
84. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
85. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
86. Bir başkasının yardımını isterim.				

G. Yanlış Karar Vermek (Hatalı karar)

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
87. Uyarı veririm (veya teknik fault).				
88. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
89. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
90. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
91. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
92. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
93. Durumu düşünmeye devam ederim.				
94. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
95. Ne olduğunu analiz ederim.				
96. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
97. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
98. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
99. Bir başkasının yardımını isterim.				

H. Sahada Yanlış Yer veya Pozisyonda Bulunmak

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
100. Uyarı veririm (veya teknik fault).				
101. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
102. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
103. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
104. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
105. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
106. Durumu düşünmeye devam ederim.				
107. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
108. Ne olduğunu analiz ederim.				
109. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
110. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
111. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
112. Bir başkasının yardımını isterim.				

I. Mekanikte Hata Yapmak veya Yanlış Seremoni

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
113. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
114. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
115. Durumu düşünmeye devam ederim.				
116. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
117. Ne olduğunu analiz ederim.				
118. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
119. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
120. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
121. Bir başkasının yardımını isterim.				

J. Sakatlık veya Acı Tecrübe Etmek

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
122. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
123. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
124. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
125. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
126. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
127. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
128. Durumu düşünmeye devam ederim.				
129. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
130. Ne olduğunu analiz ederim.				
131. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
132. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
133. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
134. Bir başkasının yardımını isterim.				

K. Başka Birinin Sakatlığı (örn., koç, oyuncu, seyirci, partner)

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
135. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
136. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
137. Stres kaynağına göğüs geririm. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
138. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
139. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
140. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
141. Durumu düşünmeye devam ederim.				
142. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
143. Ne olduğunu analiz ederim.				
144. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
145. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
146. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
147. Bir başkasının yardımını isterim.				

L. Gözlemcinin Varlığı

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
148. Kendimi çaresiz hissedirim veya bırakıp gitmek isterim.				
149. Durumu düşünmeye devam ederim.				
150. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
151. Ne olduğunu analiz ederim.				
152. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
153. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissedirim.				
154. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
155. Bir başkasının yardımını isterim.				

M. Partner İle Olan Uyum Sorunu

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
156. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
157. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
158. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
159. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
160. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
161. Kendimi çaresiz hissederim veya bırakıp gitmek isterim.				
162. Durumu düşünmeye devam ederim.				
163. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
164. Ne olduğunu analiz ederim.				
165. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
166. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissederim.				
167. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
168. Bir başkasının yardımını isterim.				

N. Cinsel Taciz (gözlemci, meslektaş, koç, diğer)

1	2	3	4	5
Asla	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
169. Uyarı veririm (veya teknik faul).				
170. Kendi durumumu tartışırım veya sözlü olarak kendimi savunurum.				
171. Stres kaynağına göğüs gererim. (Stres kaynağıyla yüzleşirim).				
172. Aldırmam/durumu tolere ederim ve hızlı bir şekilde müsabakayı yönetmeye devam ederim.				
173. Olaya sözlü olarak cevap veririm.				
174. Kendimi çaresiz hissederim veya bırakıp gitmek isterim.				
175. Durumu düşünmeye devam ederim.				
176. Durumun sadece müsabakanın bir parçası olduğunu düşünürüm.				
177. Ne olduğunu analiz ederim.				
178. Olayın benim için adil olmadığını düşünürüm ve olumsuz duygulara kapılırım				
179. Durumdan bir şeyler öğrendiğimi hissederim.				
180. Müsabakaya konsantre olurum ve bir sonraki görevime odaklanırım.				
181. Bir başkasının yardımını isterim.				

Bölüm 3

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi doldurunuz.

182. Klasmanınız (A, B, C, İl, Aday)	
183. Basketbol hakemlik yılınız.	
184. Cinsiyetiniz (Bayan: "B" ve Erkek: "E")	
185. Doğum yılınız.	

Bu önemli anketi doldurduğunuz için çok teşekkür ederiz. Eğer anketle ilgili herhangi bir sorunuz olursa veya sonuçların bir kopyasını almak isterseniz, lütfen Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksek Okulu Öğretim Elemanı Rıdvan EKMEKÇİ'ye e-mail atarak isteğinizi iletebilirsiniz. (ridvane@mynet.com - ridvanhc@hotmail.com)

EK B**GÖRÜŞME SORULARI**

**BASKETBOL HAKEMLERİNİN STRES KAYNAKLARI İLE BAŞA ÇIKMA
YOLLARININ TESPİTİ VE ÖNLEYİCİ YÖNETSEL UYGULAMALARIN
GELİŞTİRİLMESİ**

(Source of Stress and Coping Style among Turkish Basketball Referees and
Development of Preventive Managerial Applications)

Sorular

1. Sizce hakemler müsabakalarda stres yaşarlar mı?
2. Ne tür stres yaşarlar örnekler verir misiniz?
3. Hakemlerin yaşadıkları stresin nedenleri neler olabilir?
4. Hakemlerin motivasyonunun müsabaka atmosfer ile ilişkisi var mıdır? Neden?
5. Hakemler için zor ya da kolay müsabaka var mıdır? Örnek verir misiniz?
6. Müsabakalarda hakemlerin daha iyi görev yapması için ne tür önlemler alınması gereklidir?
7. Müsabakalarda polisiye önlemler alınmalı mıdır? Neden?
8. Hakemler partnerleriyle ilgili ne tür stres yaşarlar?
9. Hakemlerin birlikte çalıştığı hangi görevlilerle sorunları olabilir? Örnek?
10. Hakemlerin bireysel sorunları müsabaka performansını etkiler mi? Neden?
11. Hakemlerin performansını etkileyen çevresel faktörler neler olabilir?
12. Hakemlerin fiziksel kondisyonları performanslarını etkiler mi? Nasıl?
13. Hakemlerin psikolojik durumları performanslarını etkiler mi? Nasıl?
14. Hakemlerin performanslarını değerlendirirken müsabakanın önemi, zorluk derecesi, atmosferi vb. etkenleri hesaba katmak gerekir mi? Neden?
15. Hakemler stresten uzak durmak için nelere dikkat etmelidir?
16. Hakemleri stresten uzak tutmak için alınması gereken tedbirler nelerdir?
17. İdareci, antrenör ve sporcunun davranışları hakemin performansını nasıl etkiler?
18. Hakemin stres kaynaklarından uzak durması için neler yapması gerekir?
19. Hakemler stresli durumlara karşı iyi eğitim alıyorlar mı?

20. Hakemler stresli durumlara karşı gösterecekleri davranışlarla ilgili olarak nasıl eğitilmelidir?
21. Mevcut oyun kuralları stresi olaylara karşı hakemleri korumada yeterli mi?
22. Mevcut talimatlar stresli olaylara karşı hakemleri korumada yeterli mi?
23. Müsabakanın yeri, önemi, atmosferi vb. özellikler sizce hakemde stres yaratır mı? Örnek verir misiniz?
24. Hakemin huzurlu ve stresten uzak bir müsabaka yönetmesi için çevreyle ilgili nelere dikkat etmek gerekir.
25. Müsabakada hakemin motivasyonunu bozan faktörler nelerdir?
26. Müsabakalarda hakemin motivasyonunu sağlamak için hakeme ne tür destek ve yardımlar yapılmalıdır?
27. Hakemin performansının iyi ya da kötü olduğunu değerlendirirken stres kaynaklarını da değerlendirmek gerekir mi? Açıklar mısınız?
28. Hakemin performansını etkileyen faktörleri azaltmak için ne tür tedbirler alınmalıdır?
29. Federasyonun aldığı önlemler hakemlerin stressiz müsabaka yönetmelerine olanak tanıyor mu?
30. Federasyonun müsabakalarda alması gereken yönetsel önlemler nelerdir?

EK C**TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU****YARIŞMA YÖNERGESİ****İÇİNDEKİLER**

Bölüm I: Genel Hükümler	4
Madde – 1 Amaç	4
Madde – 2 Kapsam	4
Madde – 3 Dayanak	4
Madde – 4 Tanımlar	4
Bölüm II: Esas Hükümler	5
Madde – 5 Karşılaşmalara Katılacak Takımlar	5
Madde – 6 Takımların Kadro Yapıları	5
Madde – 7 Karşılaşmalara Katılacak Sporcular	5
Madde – 8 Karşılaşmalara Katılacak Antrenörler	6
Madde – 9 Karşılaşma Çeşitleri	7
Madde – 10 Karşılaşma Yöntemleri	7
Madde – 11 Yaş Kategorileri	9
Madde – 12 Sporcuların Ümit, Genç Ve Yıldız Takımlardan Yetiştirilmiş Olma Şartları	9
Madde – 13 Statüler Ve Liglerin Organizasyonu	10
Madde – 14 Küme Düşme Ve Çekilme	10

Madde – 15 Karşılaşmaların Tescili ve Temsil Hakkı	11
Madde – 16 Birleşen veya İsim Değiştiren Kulüpler	11
Madde – 17 Karşılaşmaların Ertelenmesi ve Yerinin Değiştirilmesi	11
Madde – 18 Karşılaşmalarda Sahaya Çıkabilecek Sporcu ve Kenar Yönetim ..	12
Madde – 19 Oyun Süreleri	14
Madde – 20 Uzatmalar	14
Madde – 21 Neticelerin İlanı	14
Madde – 22 Hükmen Yenik Sayılma	14
Madde – 23 Kıyafetler	15
Madde – 24 Resmi Görevliler	16
Madde – 25 Ödüller	17
Madde – 26 İtirazlar	17
Madde – 27 Cezalar	19
Bölüm III: Çeşitli Hükümler	20
Madde – 28 Televizyon Yayınları Ve Diğer Hususlar	20
Madde – 29 Milli Karşılaşmalar Ve Milli Sporcular	20
Madde – 30 İl Karmaları Ve Karmalarda Yer Alan Sporcular	20
Madde – 31 Sporu Bırakma Töreni Yapan Sporcular	21
Madde – 32 Uluslararası Karşılaşmalarda Uyulması Gerekli Hususlar	21
Madde – 33 Doping Mücadele	21

Bölüm IV: Son Hükümler	21
Madde – 34 Yönergede Yer Almayan Hususlar	21
Madde – 35 Yürürlükten Kaldırma	21
Madde – 36 Yürürlük	22
Madde – 37 Yürütme	22

Bölüm I: Genel Hükümler

Madde – 1 Amaç

Bu Yönergenin amacı, Türkiye Basketbol Federasyonu veya İl Müdürlükleri tarafından düzenlenecek basketbol karşılaşmaları ile bu karşılaşmalara hazırlık amacıyla düzenlenen faaliyetlerin organizasyonu, maç sonuçlarının ve bu faaliyetler sonucunda takımların elde etmiş oldukları derecelerin tescil edilmesi ile bütün bu faaliyetlerin Uluslararası kural ve usullere uygun olarak yönetimi konusunda uygulanacak esas ve usulleri belirlemektir.

Madde – 2 Kapsam

2.1. Bu Yönerge kapsamına giren karşılaşmalar aşağıdaki gibidir.

2.1.1. Erkekler 1. Ligi,

2.1.2. Bayanlar 1. Ligi,

2.1.3. Erkekler 2. Ligi,

2.1.4. Bayanlar 2. Ligi,

2.1.5. Erkekler Bölgesel Ligi,

2.1.6. Bayanlar Bölgesel Ligi,

2.1.7. Yurtiçi faaliyetleri,

2.1.8. Yerel karşılaşmalar.

2.2. Bu karşılaşmaların organizasyonu, meydana gelecek her türlü itirazların karara bağlanması ile kulüpler ve kulüp mensuplarının uyması gereken kuralların belirlenmesinde bu Yönerge hükümleri uygulanır.

Madde – 3 Dayanak

Bu Yönerge, 29 Haziran 1997 gün ve 23034 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Basketbol Yarışma, Disiplin ve Hakem Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde – 4 Tanımlar

Bu Yönergede geçen;

Genel Müdürlük: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü' nü,

Genel Müdür: Gençlik ve Spor Genel Müdürü' nü,

İl Müdürlüğü: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü' nü,

Federasyon: Türkiye Basketbol Federasyonu' nu,

FIBA: Tüm dünyada Basketbolu yöneten Uluslar arası ve bağlı olduğumuz kuruluşu,

Lig: Federasyon tarafından belirlenen Yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen Erkekler ve Bayanlar kategorilerindeki basketbol liglerini,

Lig faaliyetleri: Lig veya kümelerde yer alan kulüplerin karşılaşma, hazırlık ve kamp dönemi ile diğer faaliyetleri,

Küme: İl Tertip Kurulları tarafından belirlenen statüye uygun olarak düzenlenen büyükler kategorisindeki Erkek ve Bayan liglerini,

Yerel Lig Faaliyetleri: İllerde tüm kategorilerdeki karşılaşma, hazırlık ve kamp dönemi ile diğer faaliyetlerini,

Kulüp: Genel Müdürlük tarafından tescil edilmiş spor kulübünü,

Merkez Hakem Kurulu (MHK): Basketbol Federasyonuna bağlı ve Ülkemizde hakemlikle ilgili idari ve teknik tüm konulardan sorumlu olan kuruluşu,

İl Hakem Kurulu (İHK): İllerde basketbol hakemleri ile ilgili tüm idari ve teknik konulardan sorumlu olan kuruluşu,

Federasyon Temsilcisi: Faaliyetlerde, Federasyonu temsilen görevlendirilmiş, organizasyonla ilgili tüm konularda yetkili kişiyi,

İl Tertip Kurulu: İl’lerde Lig faaliyetlerini yönetmek amacıyla kurulan kurulu,

Kategoriler: Yaş kategorilerini, ifade eder.

Bölüm II: Esas Hükümler

Madde – 5 Karşılaşmalara Katılacak Takımlar

Takımları Lig Faaliyetlerinde yer alacak kulüplerin; Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünce tescil edilmeleri ve Federasyondan uygunluk belgesi almaları zorunludur. Takımların basketbol faaliyetlerine katılabilmesi için gereken koşullar, Federasyon tarafından her ligin yapısına bağlı olarak ayrı ayrı hazırlanacak Lig Yönergeleri ve Yönetim Esasları ile belirlenir.

Madde – 6 Takımların Kadro Yapıları

Basketbol Faaliyetlerine katılacak takımların karşılaşmalara çıkacak resmi karşılaşma kadrolarının yapısı, kadroda yer alacak sporcuların özellikleri ile yabancı uyruklu sporcuların sayısı ve kadroda yer almalarına ait istisnai koşullar Federasyon

Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda hazırlanacak Lig Yönergeleri ve Yönetim Esasları ile belirlenir.

Madde – 7 Karşılaşmalara Katılacak Sporcular

7.1. Karşılaşmalara katılacak sporcularda aşağıdaki koşullar aranır;

7.1.1. Lig faaliyetlerinde yer alan kulüp adına tescilli olmak ve o sezon için geçerli vizesi yapılmış lisansa sahip olmak,

7.1.2. Herhangi bir gerekçeyle karşılaşmalara katılmaktan men edilmemiş olmak.

7.1.3. Kendi kulübünden başka her hangi bir kulüp adına aynı sezon içerisinde resmi karşılaşmalara katılmamış olmak (geçici transfer hariç).

Bu hüküm;

(1) Silahaltına alınıp askeri güçlerde lisanslı olan,

(2) Terhislerini takiben silahaltına alınmadan evvel kayıtlı bulundukları kulüplerine dönen basketbolcular için uygulanmaz.(Geçici Transfer Dahil)

İstisna:

İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa illeri dışında Federasyon Yurtiçi Faaliyetleri kapsamında organize edilen herhangi bir kategoride eleme guruplarına katılmaya hak kazanmış il birincisi, eleme gurubu maçlarında kendi ilinde yer alan diğer takımlardan en fazla üç sporcuya yer verebilir. Bu takım, eleme gurubu maçları sonucunda yarı final veya Türkiye Şampiyonasına katılma hakkı ettiği takdirde aynı haktan yararlanmaya devam eder. Böyle bir durumun gerçekleşmesi için;

(1) Her iki kulübün ve sporcunun muvafakati olması

(2) Sporcunun adı geçen müsabakalara katılmasında geçerli yönetmelik hükümlerine engel bir durumunun bulunmaması

(3) Sporcunun her türlü ulaşım, konaklama gibi mali hususlarının talep eden kulüp tarafından karşılanması gereklidir.

7.2. Karşılaşmalara katılacak sporcuların tescil, transfer ve vize işlemleri aşağıdaki Yönergeler esas alınarak yapılır.

7.2.1. Erkekler 1. ve 2. Ligi ile Bayanlar 1. ve 2. Liginde yer alacak sporcular için Sözleşmeli Sporcular Lisans, Tescil ve Transfer Yönergesi hükümleri kapsamında işlemler Basketbol Federasyonu tarafından yürütülür ve Federasyon tarafından verilen lisanslar geçerlidir.

7.2.2. Bayanlar ve Erkekler Bölgesel Liginde yer alacak sporcular için Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Sporcu Lisans, Tescil ve Transfer Yönetmeliği hükümleri kapsamında il müdürlükleri tarafından yapılan tescil kayıtları esas alınarak Federasyon tarafından verilen lisanslar geçerlidir.

7.2.3. Federasyon Yurtiçi ve Yerel Lig Faaliyetlerinde yer alacak sporcular için Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Sporcu Lisans, Tescil, Vize ve Transfer Yönetmeliği hükümleri kapsamında il müdürlükleri tarafından yapılan tescil kayıtları esas alınarak verilen lisanslar geçerlidir.

Madde – 8 Karşılaşmalara Katılacak Antrenörler

Basketbol karşılaşmalarında antrenör ve yardımcı antrenör olarak görev yapacak kişilerin Federasyon Antrenör Yönergesine uygun olarak antrenör belgesine sahip ve o sezon için vizesini yaptırmış olmaları zorunludur.

Madde – 9 Karşılaşma Çeşitleri

Basketbol faaliyetlerinde yer alan kulüplerin takvim yılı boyunca yapacakları karşılaşmalar üç türdür.

9.1. Resmi Karşılaşmalar:

9.1.1 Cumhurbaşkanlığı Kupası: Federasyon tarafından hazırlanmış Yönerge ve statü ile belirlenmiş takımlar arasında oynanan tek karşılaşmadır.

9.1.2 Lig ve Play-Off/Out Karşılaşmaları: Federasyon ve İl Tertip Kurulları tarafından hazırlanmış Yönerge ve Statülere uygun olarak oynanan lig karşılaşmalarıdır.

9.1.3 Türkiye Kupası Karşılaşmaları: Federasyon tarafından hazırlanmış Yönerge ve statüye uygun olarak oynanan eleme turları ile final karşılaşmalarıdır.

9.1.4 Federasyon Yurtiçi Faaliyetleri: Federasyon tarafından hazırlanmış Yönerge ve statüye uygun olarak oynanan her kategorideki eleme turları, yarı final karşılaşmaları ve Türkiye Şampiyonalarıdır.

9.2. Özel Karşılaşmalar:

Kulüplerin hazırlık amacıyla oynamış olduğu resmi karşılaşmaların dışında kalan diğer karşılaşmalardır.

9.3. Avrupa Kupası Karşılaşmaları:

Uluslararası Basketbol Federasyonu, FIBA, tarafından tertip ve idare edilen karşılaşmalardır. Federasyon tarafından belirlenerek, durumları onaylanan ve FIBA'ya bildirilen kulüpler bu kupalarda yer alabilirler.

Madde – 10 Karşılaşma Yöntemleri

Karşılaşmalar iki şekilde oynanır:

10.1. Sayı Usulü(Lig Usulü):

10.1.1 Takımların belirli bir fikstür gereğince tertip edilmiş seri karşılaşmalarının sonuna kadar oynatılarak aldıkları puan tutarına göre derecelendirilmesi sistemine denir. Takımların derecelendirilmesi kazandıkları veya kaybettikleri maçlarda aldıkları puanlarla yapılır. Kazanan takıma (iki) 2 puan, kaybeden takıma (bir) 1 puan, hükmen kaybeden takıma (sıfır) 0 puan verilir.

10.1.2 Hükmen yenilgi durumunda galip takım karşılaşmayı 20-0 kazanmış sayılır.

10.1.3 Eğer bir takım kural gereği sahada iki kişiden daha az (bir kişi ile) kalırsa bu takım karşılaşmayı kaybeder(Kendiliğinden yenilgi). Bu durumda karşı takım nde ise skor aynen, geride ise 2-0 olarak karşı takımın lehine tescil edilir. Bu durumda kazanan takım iki, kaybeden takım bir puan alır.

10.1.4 Karşılaşmalar sonundaki puan sıralaması Uluslararası Oyun Kurallarında belirtildiği şekilde yapılır.

10.2. Eleme Usulü:

10.2.1. Bir takımın bir veya bir seri ma sonrası elde etmiş olduğu galibiyet sayısı esas alınarak bir üst tura yükselmesi sistemidir.

10.2.2. İki veya üç malık eleme serisinde, maçlardan her hangi birinde hükmen veya kendiliğinden yenilgi ile yenilen takım, diğer maçın sonucu ne olursa olsun seriden elenir. Beş ma ve üzerinde oynanan serilerde bu kural uygulanmaz.

10.2.3. İki malık eleme serisinde birinci ve/veya ikinci ma berabere bitebilir. Hangi takımın tur atlayacağı iki maçın sonucu ve sayıları esas alınarak belirlenir. Takımların bir birleri ile yapmış oldukları karşılaşmalarda her iki maçta kaydedilen sayı toplamında bir eşitlik söz konusu ise eşitlik bozulana kadar uzatma devreleri oynanır.

10.2.4. Bu usulün uygulanması için karşılaşmalara katılan takımların 4 veya 4'n (8, 16, 32 gibi) katı olması gerekir. Karşılaşmalara katılan takımların sayısı 4 veya 4'n katı olmazsa bay usulü tatbik olunur. Bu usule göre takım sayısını bu sayının üstünde 4'n yakın emsalinden çıkarmak suretiyle bulunan rakam bay kalacak takım sayısını gösterir ki, bu takımlar karşılaşma yapmadan ikinci tura geçerler. Bu suretle bulunan rakam karşılığı sayıda takım kura ile ayrıldıktan sonra, geri kalanlar birbirleri karşılaşarak galipler bay takımlara ilave edilince elde edilen rakam 4'n katı olur. Örneğin karşılaşmalara 13 takım katılmış ise $16-13=3$ takım bay olur. Yani kura ile 13 takımdan 3' bay sayılır. Geri kalan 10 takım ilk tur maçlarını oynarlar. Kazanan 5 takıma 3 bay takım eklenerek 8 takım arasında ikinci tur karşılaşmaları yapılır. Müteakip devrelerde yenilenler eleneceği için takımlar

artık hep çift kalırlar. 5 veya daha fazla sayıdaki takımların katılması ile yapılacak eleme karşılaşmalarında uygulanacak bay sistemi aşağıda gösterilmiştir.

Takım Sayısı	Yukarıdaki Bay Takım sayısı	Aşağıdaki Bay Takım Sayısı
5	1	2
6	1	1
7	-	1
9	3	4
10	3	3
11	2	3
12	2	2
13	1	2
14	1	1
15	-	1
17	7	8
18	7	7
19	6	7
20	6	6

10.3. Resmi Karşılaşmaların sayı veya eleme usullerinden hangisi ile yapılacağı önceden belirlenir ve ilan edilir.

Madde – 11 Yaş Kategorileri

11.1. Basketbol Faaliyetleri kapsamındaki basketbol karşılaşmaları altı (6) kategori üzerinden oynanır.

Minikler: 11 ve 12 yaş gurubu sporcular,

Küçükler: 13 ve 14 yaş gurubu sporcular,

Yıldızlar: 15 ve 16 yaş gurubu sporcular,

Gençler: 17 ve 18 yaş gurubu sporcular,

Ümitler: 19 ve 20 yaş gurubu sporcular,

Büyükler: 21 ve daha büyük yaş gurubu sporcular,

11.2. Kategorilerde belirtilen yaş guruplarının hangi doğum tarihli sporculardan oluşacağı, her yıl için düzenlenecek Türkiye Şampiyonası tarihindeki yıl hedef alınarak Federasyon tarafından ilan edilir.

11.3. Kategorilerde yer alabilecek sporcunun yaş belirlenmesinde doğum yılı esas alınıp ay, gün dikkate alınmaz. Sporcunun; yaşının düzeltilmesi halinde, düzeltilmeden önceki yaşı esas alınarak oynayabileceği kategori belirlenir.

11.4. Bir sezonda bir oyuncu birbirini takip eden sadece iki kategoride oynayabilir. Minik–Küçük; Küçük–Yıldız; Yıldız–Genç; Genç– Büyük gibi.

11.5. Sporcular aynı gün içinde sadece bir kategoride oynayabilir.

İstisna;

(1) Sözleşmeli sporcuların yer aldığı liglerde yer alan A takımında oynayan bir sporcu aynı gün içinde yaşının uygun olduğu kategoride oynayabilir.

(2) Sporcular aynı gün içinde kulüp ve okul maçlarında yer alabilir.

(3) Federasyon yurtiçi faaliyetleri kapsamında düzenlenen bölge birincilikleri, yarı finalleri veya Türkiye Şampiyonaları programında bir takımın aynı günde iki maç yapma hali bu kapsamda değerlendirilmez.

(4) İkinci lisans kullanan 21 yaşını doldurmuş veya daha küçük yaştaki sözleşmeli Erkekler ve Bayanlar 1. Lig sporcuları, kulüplerinin mutabakata vardığı kendi kategorilerindeki bir 2. Lig takımının aynı gün de olsa herhangi bir maçında oynayabilirler. Bir sporcu yalnızca bir 2. Lig takımı adına lisans çıkartabilir.

Madde – 12 Sporcuların Ümit, Genç ve Yıldız Takımlardan Yetişmiş

Olma Şartları

12.1. Bir sporcunun ümit, genç veya yıldız takımda oynamış veya bu takımdan yetişmiş sayılabilmesi için, o kulübün ümit, genç veya yıldız takımında en az bir basketbol yılı (sezonu) oynamış olması gereklidir.

12.2. Erkeklerde 24, Bayanlarda 22 yaşından büyük sporcular bu haklarını kaybederler.

12.3. Takımların yer aldığı ligin yönergesine göre kadro yapısında belirtilen, sayıda ümit, genç veya yıldız takımdan yetişmiş sporcunun yer alması zorunluluğu, takımların resmi karşılaşma kadrosunda yer alan sporcu sayısı dikkate alınmaksızın uygulanır. Sayı cetveline yazılan sporcu sayısı ne olursa olsun ligin Yönergesinde belirtilmiş sayıdaki sporcunun o kulübün ümit, genç veya yıldız takımından yetişmiş olması şarttır. Takımlar karşılaşma öncesi verilen isim listelerinde bu sporcuları belirtmek zorundadırlar.

12.4. Karşılaşma kadrosunda kendi ümit, genç veya yıldız takımından yetişmiş sporcu bulundurmamaları durumunda takımın bu kuralı her ihlal edişinde toplam puanlarından bir puan silinir. İki veya üç maçın oynandığı eleme usulü serilerin herhangi bir ayağında bu durum gerçekleşirse, takım hükmen yenik sayılarak seriyi de kaybeder.

12.5. Kamu görevi, çalışma ve başka nedenlerle yurtdışında bulunan Türk ailelerinin çocuklarında ülkemiz ümit, genç veya yıldız takımlarından yetişmiş olma şartı aranmaz.

12.6. Kulüplerin ilgili Yönerge maddelerine uygun olarak K.K.T.C'den sporcu getirmeleri durumunda bu sporcuların ülkemiz ümit, genç veya yıldız takımlarından yetişmiş olma şartı aranmaz. Sonradan (Doğumdan başka yolla) K.K.T.C. vatandaşlığına geçen sporcular bu madde kapsamına alınmazlar ve lisansları tescil edilmez.

12.7. Takımların resmi karşılaşma kadrolarında ülkemiz ümit, genç veya yıldız takım kadrolarından yetişmiş olsalar dahi, istisnai koşullardan yararlanmış veya K.K.T.C.' den gelmiş iki sporcudan fazlası yer alamaz.

Madde – 13 Statüler ve Liglerin Organizasyonu

13.1. Basketbol Faaliyetleri, organizasyon yetkisine bağlı olarak Federasyon veya İl Tertip Kurulu tarafından hazırlanan statü ve programa uygun olarak oynanır.

13.2. Federasyon yetki ve sorumluluk alanına giren faaliyetlere ait statü ve uygulama esasları ile İl Müdürlükleri yetki ve sorumluluk alanına giren faaliyetlere ait statü ve programlar en geç Ağustos sonuna kadar ilan olunur ve o yılın basketbol sezonunda uygulanır.

13.3. Erkekler ve Bayanlar 1. ve 2. Ligler, Bölgesel Ligler, Yerel Ligler ve Federasyon Faaliyetlerinin organizasyon ve yönetimine ait esaslar Yarışma Yönergesine uygun olarak hazırlanan ayrı yönergeler ile belirlenir.

Madde – 14 Küme Düşme ve Çekilme

14.1. Küme düşme şekli ve düşecek takım sayısı ile takımların Avrupa Kupalarına katılma koşulları statüde belirlenir.

14.2. Federasyonun (İllerde İl Tertip Kurulu) izni olmadan herhangi bir lig sezonunda iki defa sahaya çıkmayarak, hükmen yenik sayılan takımlar Ligden çıkartılır.

14.3. Liglerde yer alan kulüpler herhangi bir nedenden ötürü karşılaşmalara katılmayacaklarını sezon öncesi bildirirlerse, bu kulüplerin durumu Federasyon Yönetim Kurulu tarafından görüşülür ve takımın hangi ligde yer alacağı hakkında karar verilir.

14.4. Karşılaşmalara katılıp da tamamlamayan, lig devam ederken ligden çekilen kulüpler kendi illerinin kümelerine düşerler ve bir sonraki sezon kendi illerinin en alt kümesinden karşılaşmalara katılabilirler.

14.5. Sahaya çıkmama veya yurtiçi faaliyetlerine katılmama nedenleri Federasyon tarafından haklı görülmeyen kulüpler, o karşılaşmalarla ilgili masrafları ödemek zorundadır.

Madde – 15 Karşılaşmaların Tescili ve Temsil Hakkı

15.1. Lig karşılaşma sonuçlarının tescili Federasyon tarafından yapılır.

15.2. Kulüplerin Avrupa Kupaları ve diğer Uluslararası karşılaşmalara katılmaları için gerekli kriterlerin belirlenmesi Federasyon tarafından yapılır. Belirlenen esaslara göre katılma hakkını kazanan kulüplerin FIBA'ya bildirilmesi ve bu kulüplere temsil hakkı verilmesi Federasyonuna aittir.

15.3. Önceki sezonlarda bu kupalara katılımları sonucunda oluşmuş borçlarını yeni bildirim tarihine kadar ödemeyen veya önceki dönemlerde temsil hakkını iyi kullanmadığı değerlendirilen kulüpler, bu hakkı elde etmiş olsalar bile, yeni sezonda Avrupa Kupalarına katılımları FIBA'ya bildirilmez.

15.4. İllerde oynanacak bütün karşılaşmaların sonuçlarının tescili İl Tertip Kurulu aittir.

15.5. Kulüplerin yaş kategorileri Federasyon faaliyetlerine katılabilmeleri için gerekli kriterler ve takım sayısının belirlenmesi Federasyon tarafından yapılır. Belirlenen kriterlere göre Federasyon Faaliyetlerine katılma hakkı kazanan kulüplerin Federasyona bildirilmesi ve bu kulüplere temsil hakkı verilmesi il müdürlüğü' ne aittir.

Madde – 16 Birleşen veya İsim Değiştiren Kulüpler

16.1. Birleşen veya isim değiştiren kulüplerin tüm kategorilerde karşılaşmalara hangi ilden katılacakları, Federasyon Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

16.2. Resmi Karşılaşmalara ait fikstür ilan edildikten sonra birleşen kulüpler karşılaşmalara birbirini takviye etmek suretiyle ve bir takım halinde katılamazlar. Yeni kulüp ancak eski kulüplerden birinin adı altında, onun nizami kadrosu ile durumunu kabul ederek karşılaşmalara girmeye ve devam etmeye mecburdur.

16.3. Birleşip ayrılan kulüplerden genel kurul kararıyla basketbol spor dalını bünyesinde barındıran spor kulübü, hangi isim ile liglere katılacağını fikstür çekimi öncesi Federasyona bildirir. Bu kulüp Federasyon kararı ile bulunduğu ligde faaliyetini sürdürür.

Madde – 17 Karşılaşmaların Ertelenmesi ve Yerinin Değiştirilmesi

17.1. Karşılaşmanın ertelenmesi ve tehir halinde uygulanacak esaslar aşağıdaki gibidir.

17.1.1. Lig Karşılaşmalarının belirtilen sahalarda ilan ve tebliğ olunan gün ve saatlerde başlaması şarttır. Bir karşılaşma ancak zorunlu nedenlerle başka bir güne bırakabilir. Geri bırakılmasında zorunlu nedenler bulunup bulunmadığının takdiri karşılaşmanın başlamasına kadar Basketbol Federasyonuna(İllerde Tertip Kuruluna), karşılaşma sırasında ise hakeme aittir. Takımların anlaşmaları ile karşılaşma geri bırakılmaz.

17.1.2. Geri bırakılan karşılaşmalar erteleme sırasına göre yapılır.

17.1.3. Tehir edilmiş karşılaşmalarda ancak karşılaşmanın programda ilk ilan edildiği tarihte oynama hakkı olan sporcular yer alabilir.

17.1.4. Karşılaşmanın programda ilan edildiği tarihte cezalı olmayan fakat tehir edilen tarihte cezalı olan bir sporcu tehir karşılaşmasında yer alamaz ve yer almadığı tehir karşılaşması cezalı maç sayısından düşülür.

17.2. Karşılaşma, taraflardan birinin kastî olmaksızın çıkan zorunlu nedenler yüzünden kesildiği takdirde iki saat beklenir. İki saat zarfında devamı sağlanamayan karşılaşma, kaldığı yerden ve sayı cetvelinde yazılı aynı sporcu ve hakemlerle tamamlanır. Aynı hakemle tamamlanamadığı takdirde karar hakem kuruluna aittir. Bu karşılaşmaların tamamlanmasında aynı salonda oynanması şartı aranmaz.

17.3. Federasyon, gerekli gördüğü hallerde karşılaşmaları seyircisiz oynatabileceği gibi kendi seyircileri, idarecileri veya sporcuları tarafından aşağıdaki olaylara neden olanların kendi illeri dahilinde yapacakları karşılaşmaların başka bir il salonunda oynatılmasına karar verebilir.

Böyle bir karar için;

Kulübün sporcusu, idareci, antrenörü veya antrenör yardımcısı ile kulüp yetkililerinin ayrı ayrı veya birlikte hakeme müdahale veya fiili saldırıda bulunmaları, olaylara sebebiyet vermeleri ve bu müdahaleler nedeni ile hakemin karşılaşmayı devam ettirme imkanını bulamayarak oyunu tatil etmesi veya seyircilerin aşırı taşkınlıklarının ve kötü tezahüratın engellenememesi gerekmektedir.

17.4. Emniyet ve inzibatı temin edilemeyen veya edilemeyeceğine, emniyet ve inzibatının bozulacağına Federasyon tarafından veya yetkili kıldığı kişilerce kanaat getirilen illerden, karşılaşmaların bir kısmını veya tamamını başka bir ildeki salonlarda oynatmaya (en az 200 Km. mesafedeki) ve bunun süresini tayine Basketbol Federasyonu yetkilidir. Mahalli seyircilerin dışında misafir takım seyircilerinin de gittikleri illerin salonlarında emniyet ve inzibatı bozduklarına Basketbol Federasyonunca kanaat getirilirse aynı hükümler misafir takımın bağlı bulunduğu il salonları içinde uygulanır.

Madde – 18 Karşılaşmalarda Sahaya Çıkabilecek Sporcu ve Kenar

Yönetim

18.1. Takımların karşılaşmalar için sahaya çıkabilecek sporcu ve kenar yönetim personelinden oluşan kadroları aşağıdaki gibidir.

18.1.1. Her takımın resmi karşılaşma kadrosu biri kaptan olmak üzere en fazla 12 sporcudan oluşur.

18.1.2. Maç sırasında, takım sıra bölgesinde yedek sporcuların dışında, antrenör, antrenör yardımcısı, yönetici, doktor, masör, istatistikçi, çevirmen gibi özel sorumlulukları olan en fazla 5 kişiden oluşan takım ilgililerinin bulunmasına izin verilir.

18.1.3. Karşılaşmalarda takım sıra bölgesinde yer alacak yukarıda tarif edilen kenar yönetimine ait kişilerin Federasyon tarafından onaylamış Sahaya Çıkış belgesine sahip olmaları gerekir. Sözleşmeli sporcuların yer aldığı liglerde “Sahaya Çıkış Belgesi”nin Federasyon tarafından onaylanması için bu belgede yer alan

kişilerin kulüpleri tarafından SSK kaydının yaptırılmış ve minimum koşulları içeren Kaza Sigortalarının yapılmış olması gerekir.

18.1.4. Yukarıda tanımlanan kişiler haricinde veya her hangi bir nedenle yarışmadan men cezası almış takım mensubunun takım sıralarının 5 metre yakınında bulunmasına izin verilmez. 18.2. Karşılaşmaya katılacak olan sporcuların ad ve soyadları, oyundaki numaraları ve lisans numaralarını içeren liste ile sporcular ve antrenörlerin lisansları karşılaşmadan 20 dakika önce, Federasyon faaliyetlerinde ise Oryantasyon toplantısında ibraz edilir.

İstisna: Sözleşmeli sporcuları ile yapmış oldukları sözleşme ile sözleşmeli sporcuların o mevsime ait vizeli lisanslarını Federasyona ibraz ederek kadrolarını tasdik ettirmeleri halinde o sezon içinde karşılaşmalara takım listeleri ile çıkabilirler.

18.3. Oyuna 5 kişi ile başlanır. Herhangi bir nedenle oyun esnasında bir sporcusu kalan takım kendiliğinden yenilmiş sayılır.

18.4. Karşılaşmadan önce sayı hakemi tarafından resmi sayı cetveline adları yazılan sporcuların yerine başkaları oynatılamaz.

18.5. Takımların başlangıçta hangi tarafa hücum edecekleri ve hangi takım sırasında yer alacaklarının seçiminde ev sahibi takım (karşılaşma listesinde ilk adı yazılı takım) önceliğe sahiptir.

18.6. Küçükler Kategorisinde takımlar karşılaşmalara en az 10 oyuncu (en fazla 12) ile çıkmak ve aşağıda belirtilen şekilde yer vermek zorundadır.

1.Periyot Beş oyuncu

2.Periyot 1.Periyotta oynamayan Beş oyuncu

3.ve 4.Periyot Daha önce oynamamış (varsa)sporcular ve serbest

Oyuncu Değişikliği: 1. ve 2. Periyotta sakatlanmadığı (doktor ve hakem görüşüne göre; aynı fikirde olunmadığı taktirde doktor, doktor bulunmayan maçlarda sadece hakemin görüşü ile) veya 5 faul almadıkça oyuncu değiştirilmez.

Madde – 19 Oyun Süreleri

Oyun 10'ar dakikalık dört periyot olarak oynanacak, birinci ile ikinci ve üçüncü ile dördüncü periyotlar arasında iki (2) dakika ara verilecektir. Birinci devre ikinci periyodun sonunda bitecek, on beş (15) dakika aradan sonra üçüncü ve dördüncü periyotlardan oluşan ikinci devre başlayacaktır.

Madde – 20 Uzatmalar

20.1. Lig ve eleme (Play Off) usulü ile yapılan hiçbir karşılaşmada beraberlik yoktur.

İstisna: İki karşılaşma üzerinden oynanan eleme karşılaşmaları hariç

20.2. İki maç üzerinden oynanan eleme usulü karşılaşmalarda iki maçın sonucu dikkate alındığından birinci veya ikinci maç berabere bitebilir. İki maçın sonucunda toplam skorda beraberlik olması durumunda uzatma devresi(leri) oynanır.

20.3. Beraberlik halinde, basketbol karşılaşmalarında basketbol oyun kurallarına uygun olarak beşer dakikalık uzatma devreleri kesin sonuç alınıncaya kadar uygulanır.

Madde – 21 Neticelerin İlanı

21.1 Uluslararası kurallara uygun olarak sona eren karşılaşmaların teknik sonuçları hakem raporları ile kesinlik kazanır.

21.2 Hükmen yenilmiş veya yenmiş sayılmayı gerektiren kararlar, karşılaşmaların sonuçları, hakem raporlarına ve gerekirse bu konuda yapılacak araştırmaya dayalı olarak Federasyon Yönetim Kurulu tarafından verilir ve ilan olunur.

21.3 Yerel karşılaşmalarda karar yetkisi il tertip kurulundur.

Madde – 22 Hükmen Yenik Sayılma

22.1. Hükmen yenik sayılmayı gerektiren haller şunlardır;

22.1.1. Vaktinde ve karşılaşma kıyafeti ile oyun yerine çıkmamak veya 5 kişiden az oyuncu ile çıkmak (Vaktinde deyiminde 15 dakikalık bekleme vardır.)

22.1.2. Karşılaşmanın sonucu üzerinde önceden anlaşma yaparak oynandığına karşılaşmanın teknik komiser ve hakemleri tarafından kanaat getirilmiş olmak (Bu taktirde her iki takım hükmen yenik sayılır ve yöneticileri ile sporcuları Disiplin ve/veya Ceza Kuruluna sevk edilir.)

22.1.3. Herhangi bir takımın leh ve aleyhine netice verecek şekilde karşılaşmayı tamamlamadan sahadan çekilmek veya bilerek yenilgiye neden olacak şekilde davranmak. (Federasyon Temsilcisi kanaat getirildiği taktirde sahadan çekilen takımın idarecileri, antrenörleri ve buna neden olan oyuncularını ayrıca Disiplin ve/veya Ceza Kuruluna sevk edilir.)

22.1.4. Lisanslarını ibraz etmeyen takım, karşılaşmalarda yer alamaz. Bu nedenle hakem tarafından maçı oynattırılmayan takım hükmen yenik sayılır.

İstisna: Federasyon onaylı liste ile oynama durumu hariç.

22.1.5. Başkasına ait lisansla veya sahte lisansla oyuncu oynatmak.

22.1.6. Karşılaşma sırasında sporcu, idareci, antrenör, antrenör yardımcısı ve takım yetkililerinin ayrı ayrı veya toplu olarak hakeme karşı gelmeleri veya tecavüz etmeleri halinde hakemin karşılaşmayı bir veya her iki takım aleyhine tatil etmesi.

22.1.7. Lisans muayenesinden sonra hakemin oyuncularını tanımamasından yararlanarak oyuncu değiştirmek (Buna tevessül eden idareci, antrenör ve sporcu ayrıca Disiplin ve/veya Ceza Kuruluna sevk edilirler.)

22.1.8. Resmi karşılaşma kadrolarında ilgili lig veya faaliyet yönergelerinde belirtilen sayıdan fazla yabancı oyuncu bulundurmak.

22.1.9. Cezalı oyuncu oynatmak, cezalı bir oyuncuya veya antrenöre antrenörlük yaptırmak. Cezalı bir takım mensubunun takım sıra bölgesinin 5 metre içinde bulunmasına izin vermek.

22.1.10. İlgili lig yönergelerinde belirtilen “Takımların Kadro Yapıları” Maddelerinde belirtilen hükümleri yerine getirmemek ve bu maddede belirtilen koşullara haiz olmayan sporcuları oynatmak.

İstisna: Minik ve küçük kategorilerinde düzenlenen karşılaşmalar dışında, takımların 10 kişiden az oyuncu ile sahaya çıkması şartı hariç

22.1.11. Küçükler kategorisi için belirlenen kadro yapıları ve sahaya çıkan sporcuların oynamasına ilişkin belirlenmiş koşullara riayet etmemek

22.1.12. Ertelenen karşılaşmalarda erteleme tarihinde oynama hakkı bulunmayan sporcuları oynatmak.

22.1.13. Yaşı bulunduğu kategoride oynamaya müsait olmayan (büyük olan) oyuncu oynatmak veya yaş kategorileri için belirtilen koşullara uymamak.

22.1.14. Seyircilerin sözlü ve fiili hareket veya eylemleri sonucu maçın devam ettirilmesine imkan kalmaması halinde bunun taraflardan birinin veya her ikisinin seyircisinin neden olduğuna karşılaşmanın baş hakeminin raporuna göre o takımın veya her iki takımın hükmen yenik sayılmasına Federasyon Temsilcisi veya Basketbol Federasyonunca (illerde İl Tertip Kurulu) karar verilir.

Madde – 23 Kıyafetler

23.1. Basketbol oyunu esnasında sporcular, antrenörler, takımlar ve hakemler aşağıda tarif edilen kıyafetlerle sahada bulunmak zorundadır.

23.2. Sporcuların formları aşağıdaki şekilde olacaktır.

23.2.1. Sporcular atlet fanilas ve kolsuz fanila, kısa şort, çorap ve basketbol ayakkabısından oluşan bir üniforma giyeceklerdir.

23.2.2. Isınma periyodunda ve yedek oyuncular yedek sırasında forma üzerine eşofman ve/veya tişört gibi kıyafet giyebilirler. Oyuncular, ancak yazılı doktor tavsiyesi olması halinde formlarının altına tişört giyebilirler. Bu durumda giyilen tişörtün formadaki hakim renk ile aynı renkte olması gerekir.

23.2.3. Bütün oyuncuların forma ve kıyafetleri aynı renk, tip ve desen olmak zorundadır.

23.2.4. Takımlar 4'ten 15'e kadar olan rakamları kullanacaktır. Oyunculardan bir veya bir kaç aynı numaralı formayı giyemezler

23.2.5. Formaların genel tasarımı ve numaralandırılması uluslararası oyun kurallarında belirtilen koşullara uygun olacaktır.

23.2.6. Oyuncu kıyafetlerine reklam alınmasına izin verilmiş liglerde, reklamlara ait kurallar ile kıyafet tasarımına ilişkin esaslar Federasyon tarafından belirlenir. Takımlar forma, eşofman ve ısınma tişörtlerinde bira dışındaki alkolü içki markalarını, sigara ve ilaç markalarını reklam olarak taşıyamazlar. Reklam yasağında Uluslararası Olimpiyat Komitesi'nin (IOC) listesi geçerlidir.

23.3. Hakemler, Hakem Yönergesinde belirtilen kıyafetlerle karşılaşmaları yönetmek zorundadır.

23.4. Resmi maç programında ismi ilk yazılan takım (A Takımı) açık renk forma, ikinci yazılan takım (B Takımı) ise koyu renk forma giymek zorundadırlar. Her iki takım aralarında anlaşarak bunun tersi renk tonundaki formaları giyebilirler.

23.5. Antrenörler, görev yaptıkları karşılaşmalara ait faaliyetler için hazırlanmış yönetim esasları yönergelerine uygun kıyafetle sahaya çıkmak zorundadır.

Madde – 24 Resmi Görevliler

24.1. Basketbol karşılaşmalarında görev yapacak resmi görevliler; karşılaşma hakemleri, masa görevlileri, teknik komiser, saha komiseri, lig komiseri ve federasyon temsilcileridir.

24.2. Karşılaşmaların yönetimine ait uygulanacak hakem mekaniği ve hakemlikle ilgili esaslar Merkez Hakem Kurulu tarafından belirlenir. Hakemlerle ilgili bütün konularda Basketbol Hakem Yönergesi esastır.

24.3. Hakemler, görevlerini yapma konusunda Uluslararası Oyun Kuralları ve bu konuda yayınlanmış Yönerge hükümlerine tabidirler. Hakemlerin karşılaşmaların teknik sonuçları hakkındaki onayları kesindir. Ancak Uluslararası kurallara aykırı hareket edildiği sabit olduğu taktirde olay Merkez Hakem Kurulunca incelenerek bir karara bağlanır.

24.4. Herhangi bir nedenle gelmeyen maç hakemi yerine, Hakem Yönergesi uyarınca diğer bir lisanslı hakem görevlendirilebilir. Bu konudaki son karar karşılaşmanın teknik komiseri tarafından verilir.

24.5. Federasyon tarafından düzenlenen lig faaliyetlerinde her karşılaşma için, karşılaşmanın her türlü organizasyonu, denetimi, masa görevlileri doğru çalışmalarının sağlanması ve itiraz durumunda birinci derecede müdahale etmesi için Basketbol Federasyonun temsilcisi olarak teknik komiser ataması yapılır.

24.6. Karşılaşmalarda organizasyonun denetimi için gerekli görülen hallerde karşılaşmalara temsilci de tayin edilebilir.

24.7. Karşılaşmaların hakemleri ve teknik komiseri Merkez Hakem Kurulu (İllerde İl Hakem Kurulu), masa görevlileri ise bu kurulun yetki verdiği şahıs veya İl Hakem Kurulunca atanır.

Madde – 25 Ödüller

25.1. Basketbol faaliyetleri sonunda verilecek mükafatlar federasyon (İllerde ise İl Tertip Kurulu) tarafından belirlenir ve hak ediş sırasına göre verilir.

25.2. Türkiye Şampiyonalarında ilk üç dereceyi alan takımlara şilt veya kupa, bu takımların sporcu ve antrenörlerine ise madalya verilir.

25.3. Kupa ve madalya törenlerine çıkmayan ve verilen ödül veya plaketi protesto ederek ret eden kişi veya kurumlar Disiplin Kuruluna sevk edilirler.

Madde – 26 İtirazlar

26.1. Karşılaşmalarda takımlar karşı takım hakkında idari veya oyun kurallarının uygulaması konusunda itirazda bulunabilirler.

26.2. Her türlü itirazın ilgili kurullar tarafından incelemeye alınması için, Federasyon tarafından organize edilen Liglerde; FIBA'nın öngördüğü itiraz bedeli olan 250 Euro karşılığı Türk Lirası meblağın, Yerel Lig karşılaşmalarında; 70 Euro karşılığı Türk Lirasının karşılaşmada görevli temsilciye yatırılması ile yapılır. Bu bedel yatırılmadan yapılacak itirazlar kabul edilmez ve incelenmeye alınmaz.

26.3. İdari konularda yapılacak itirazlar;

26.3.1. İtirazlar karşılaşmanın başlamasından önce oyun yerinde karşı taraf antrenör, yönetici veya takım kaptanı önünde nizamsızlığı iddia olunan hususun açıklanması sureti ile takım kaptanı, idareci veya antrenör tarafından yazılı olarak hakeme yapılır. Ayrıca itirazı yapan takım kaptanı sayı cetvelindeki itiraz hanesini imzalar.

26.3.2. Karşılaşma başladıktan sonra aşağıda belirtilen oyuncularla ilgili itirazlar haricindeki diğer konularda itiraz yapılamaz. Yapılsa da geçerli sayılmaz.

İstisna; Oyuncularla ilgili aşağıda belirtilen hususlarda karşılaşma sonuna kadar itiraz edilebilir. Ayrıca bu hususlarda, takımlar itirazlarını Oryantasyon Toplantısında Federasyon Temsilcisine bildirebilirler.

- a. Sporcunun cezalı bulunması,
- b. Kendine ait olmayan bir lisansı kullanması, kullandığı lisansın usulüne uygun olmaması veya sahte olması, kullanılan lisans üzerinde tahrifat yapılması,
- c. İlgili lig veya faaliyet yönergeleri hükümlerine aykırı olarak oyuncu oynatılması.
- d. Bu Yönergede belirtilen yaş kategorilerine uygun olmayan oyuncu oynatılması,

e. Lig veya faaliyet yönergelerinde belirlenmiş takım kadro yapılarına uyulmaması.

İstisna; Küçükler kategorisinde takım kadrolarında yer alan sporcuların tamamının oynatılmaması durumunda, karşılaşma sonunda hakem raporu imzalanana kadar itiraz edilebilir.

26.3.3. Usulüne uygun olarak bu suretle yapılan itirazlar; Federasyon tarafından (İllerde İl Tertip Kurulu), turnuva statüsünde oynanan karşılaşmalarda ise Federasyon Temsilcileri tarafından incelenip karara bağlanır. Turnuvalarda kararın zaman açısından acil olmaması halinde temsilci itirazı Federasyona sevk edebilir.

26.3.4. Bu maddede belirtilen hususlarla ilgili olarak yapılan itirazların sabit olması halinde 27. Madde hükümleri tatbik olunur.

26.3.5. Oryantasyon Toplantısı esnasında yapılan itiraz sonucunda yapılan inceleme ile itirazın sabit olması durumunda itiraza neden olan takım Federasyonun onayı ile turnuva dışı bırakılır ve oynamış olduğu bütün maçlar hükmen mağlup olarak tescil edilir. Kendilerine hiçbir ödeme yapılmaz. Ayrıca yapılan hareket Disiplin Yönergesi ile ilgili hususları kapsıyorsa, ilgili kişiler Disiplin Kuruluna sevk edilir.

26.4. Uluslararası Oyun Kurallarına aykırılık hallerinde itirazlar;

26.4.1. Bir karşılaşma sırasında, takımlardan biri hakem kararları, kural hatası ya da herhangi bir olay nedeniyle olumsuz etkilendiğine inanıyorsa aşağıdaki işlemleri yapmalıdır;

a. Yarışmaya itiraz eden takımın kaptanı, maçın sonunda derhal başhakeme maçın sonucuna itiraz ettiğini bildirecek ve sayı cetvelinde " itiraz durumunda kaptanın imzası" yazan kısmı imzalayacaktır.

b. İtirazın geçerlilik kazanabilmesi için kulüp temsilcisinin maçın bitiminden itibaren (yirmi) 20 dakika içinde bu itirazı yazılı olarak doğrulamalı ve Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcisine itiraz bedelini, EURO veya karşılığı Türk

Lirası, olarak ödenmelidir. Bu 20 dakika içinde yapılacak açıklama ayrıntılı olması gerekli değildir. Sadece "X" kulübü, "X veya Y takımları arasındaki maçın sonucuna itiraz etmektedir, yazılması yeterlidir.

c. İtiraz eden kulübün temsilcisi; maçın bitiminden sonra bir (1) saat içinde Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcisine detaylı itiraz metnini sunacaktır.

26.4.2. İtirazın kabulü durumunda depozito iade edilir aksi durumda gelir kaydedilir.

26.4.3. Video kayıtları, film, resim yada diğer görsel elektronik, dijital vb. aygıtlar bir oyunun sonucunu belirlemek ya da değiştirmek amacıyla kullanılamaz. Söz konusu aygıtlar oyun sona erdikten sonra disiplin cezaları ile ilgili sorumluları saptamak amacıyla kullanılabilir.

26.4.4. Uluslararası oyun kuralları konusunda yapılan teknik itirazlar, birinci derecede Federasyon Temsilcisi veya İl Hakem Kurulu tarafından incelenir. İtiraz konusu olayın Uluslararası Oyun Kurallarına aykırı bulunması halinde, ilk incelemeyi yapan kurumun kararı ile birlikte dosya Merkez Hakem Kuruluna sevk edilir. Konu hakkında gerekli incelemeler Merkez Hakem Kurulu tarafından yapılır. İtiraza konu olay İl Faaliyetlerinde meydana gelmiş ise Merkez hakem Kurulu kararı kesindir. Federasyon Faaliyetlerinde meydana gelen olaylarda Merkez Hakem Kurulu kararının değerlendirilmesine göre son karar Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu tarafından verilir.

26.4.5. Uluslararası oyun kuralları konusunda belirtilen hususlarla ilgili olarak yapılan itirazların sabit olması halinde ilgili Yönerge hükümleri tatbik olunur. Ayrıca yapılan itirazın geçerli olması durumunda ilgili kişiler hakkında Disiplin Yönergesi hükümleri uygulanır.

Madde – 27 Cezalar

27.1. Karşılaşmalarda, Yönergelere aykırı harekette bulunan sporcu, yönetici, hakem ve antrenörlere; görev kapsam alanına bağlı olarak Federasyon faaliyetlerinde Disiplin Yönergesi il faaliyetlerinde ise Ceza Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

27.2. Resmi bir karşılaşma esnasında oyundan çıkarılan sporcu ile saha dışı edilen antrenör, antrenör yardımcısı ve yönetici hakemin bu kararından sonra salon dahilinde sahayı göremeyen bir bölgeye gitmek veya tercihinine bağlı olarak salon dışına çıkmak zorundadır. Bu karara uyulmaması halinde hakem karşılaşmayı durdurarak gerekli uyarıyı yapar. Buna rağmen ilgili kişi veya kişilerin karara uymamakta ısrar etmeleri halinde oyun karşılaşmanın başhakemi tarafından tatil edilir, son kararı Federasyon, Federasyon Temsilcisi veya İl Tertip Kurulu verir.

27.3. Diskalifiye edilen sporcu, antrenör, antrenör yardımcısı, yönetici veya herhangi bir takım üyesi bir sonraki karşılaşmada otomatik olarak görev alamaz.

İstisna:

(1) Önceden ilan edilen karşılaşma programına göre bir sonraki maç her hangi bir nedenle tehir edilmiş ise bu kişi tehir edilen karşılaşmada yer alma hakkını kaybeder ve eğer kendisine bir ceza verilmemişse tehir edilen maçtan sonraki maçta yer alabilir.

(2) Eğer bu kişi ceza vermeye yetkili kurul tarafından birden fazla karşılaşmadan men cezası almış ise tehir edilen karşılaşmada cezasını tamamlayacağı maçlardan sayılır. Bu kişi tehir edilen maçın oynanacağı tarih ne olursa olsun bu karşılaşmada yer alamaz.

(3) Turnuva şeklinde düzenlenen Federasyon faaliyetlerinde diskalifiye edilenler ise, turnuva sonuna kadar görev alamazlar ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmaz. Gerekli görülmesi durumunda bu kişiler TBF Disiplin Kurulu'na sevk edilir.

27.4. Herhangi bir disiplin kuruluna sevk edilenlerle ilgili bilgi, 48 saat içinde kulübüne bildirilir.

27.5. Antrenörler, kural gereği "3B" ile saha dışına çıkarılmışlarsa, turnuvalar da dahil olmak üzere, bir sonraki karşılaşmada görev yapabilirler, ancak "2C" veya "1C+2B" ile saha dışına çıkarılmışsa bir sonraki karşılaşmada görev yapamaz.

Bölüm III: Çeşitli Hükümler

Madde – 28 Televizyon Yayınları ve Diğer Hususlar

Basketbol Faaliyetlerine katılan kulüplerin karşılaşmalarının uydu, Internet ve radyo frekanslarından banttan veya canlı olarak yayınlanmasına ilişkin konularda federasyonca hazırlanan ve Genel Müdürlük tarafından onaylanan Yayın Yönergesi hükümleri uygulanır.

Madde – 29 Milli Karşılaşmalar ve Milli Sporcular

29.1. Yabancılarla yapılacak temsili veya uluslararası milli karşılaşmalar için seçilmiş olan sporcuların formlarının korunması ve bu karşılaşmalara Milli Takımlarımızın en iyi şekilde hazırlanması amacıyla Milli maçların sonuna kadar Basketbol faaliyetlerine Federasyonca ara verilebilir.

29.2. Davet edilmesine rağmen Milli Maçlar ile bu maçlarla ilgili çalışma programına katılmayan sporcular, mazeretlerinin uygun görülmemesi halinde, Disiplin Kuruluna sevk edilirler ve kendilerine bir ceza verilene kadar faaliyetlere katılmasına izin verilmez.

29.3. Milli Takımlara aynı kategoride en az iki sporcu veren takımların lig karşılaşmaları Federasyon ve İl Tertip Kurulları tarafından ertelenebilir.

Madde – 30 İl Karmaları ve Karmalarda Yer Alan Sporcular Milli takım seçmeleri için federasyon tarafından düzenlenecek İl Karmaları kadrolarına seçilmiş olan sporcular bu kapsamdaki faaliyetlere katılmak zorundadır. Davet edilmesine rağmen bu maçlarla ilgili çalışma programına katılmayan sporcular, mazeretlerinin uygun görülmemesi halinde, Disiplin Kuruluna sevk edilirler ve kendilerine bir ceza verilene kadar Faaliyetlere katılmasına izin verilmez.

Madde – 31 Sporu Bırakma Töreni Yapan Sporcular

31.1. Basketbol “A” Milli Takımında en az 50 defa yer alan Sporcular basketbol yaşamlarının sona ermesini takip eden 1 yıl içerisinde Federasyonun müsaadesi ile sporu bırakma töreni yapabilirler.

31.2. Sporü bırakma töreni yapan sporcular, bundan sonra lig karşılaşmalarına katılamazlar.

Madde – 32 Uluslararası Karşılaşmalarda Uyulması Gerekli Hususlar

32.1. Uluslararası karşılaşmalar yapmak üzere yurt dışına çıkan kulüpler, örf ve adetlerimize uygun olarak, spor disiplini içerisinde Türk Basketbolunu en iyi şekilde temsil etmekle yükümlüdürler.

32.2. Kulüpler bu temasları esnasında Milli ve diğer kulüp takımlarımız açısından faydalı olacağını değerlendirdikleri konularda rapor vermek ve diğer dokümanları ilgili kuruluşlara sunmak zorundadır.

32.3. Uluslararası karşılaşmalar yapmak üzere ülkemize davet edilen yabancı takımların konaklama, yurt içi ulaşım, antrenman ve maç programları konusunda daveti yapan kulüp tarafından her türlü tedbir alınmış olacak ve misafir takımlar Türk konukseverliğine uygun olarak ağırlanacaktır. Bu kulüplerin yabancılar ile yapacakları karşılaşmalara ait hak ve vecibeler daveti yapan kulübe aittir.

Madde – 33 Dopingle Mücadele

33.1. Yarışmalarda yer alan her sporcu, Uluslararası Olimpiyat Komitesince belirlenen doping Yönergeleri ve cezalarını bilmek zorundadır.

33.2. Doping kontrolü FIBA ve IOC'nin uluslararası Yönergelerine bağılı olarak yürütülecektir.

33.3. Basketbol karşılaşmalarında habersiz doping kontrolü yapılabilir.

Bölüm IV: Son Hükümler**Madde – 34 Yönergede Yer Almayan Hususlar**

Bu Yönergede yer almayan herhangi bir husus ve Yönergede karşılığı belirtilmeyen cezai yaptırımlar hakkında karar alma ve yorumlama yetkisi Basketbol Federasyonuna aittir. Bu konuda alınan karar TBF Yönetim Kurulunun onayından sonra uygulanır.

Madde – 35 Yürürlükten Kaldırma

Bu Yönergenin yürürlüğe girmesi ile birlikte 22.09.2005 tarihli Yarışma Yönergesi yürürlükten kalkar.

Madde – 36 Yürürlük

Bu Yönerge Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun onayladığı tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Madde – 37 Yürütme

Bu Yönerge hükümlerini Türkiye Basketbol Federasyonu yürütür.

EK D

TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU
DISİPLİN YÖNERGESİ

İÇİNDEKİLER

Bölüm – I Genel

Hükümler.....	4
1. Amaç	4
2. Kapsam	4
3. Dayanak.....	4
4. Tanımlar.....	4
5. Disiplin Hukuku İlkeleri	4
6. Davranış Kaideleri.....	4
7. Sorumluluk.....	4
Bölüm – II Disiplin Kurulu.....	5
8. Disiplin Kurulunun Kuruluşu	5
9. Disiplin Kurulunun Görevleri	5
10. Disiplin Kurulunun Toplantı ve Çalışma Yöntemi	5
Bölüm – III Cezalar.....	5
11. Cezalar.....	5
12 Teşebbüs.....	6

13. Tahrik	6
14. Takdiri Azaltıcı Sebep.....	6
15. Tekerrür.....	6
16. Cezada İçtima	6
Bölüm – IV Disiplin Suçu Oluşturan Fiiller	6
17. Kasıtsız Fiiller	6
18. Sportmenliğe Aykırı Hareket	6
19. Yönergelere Aykırı Hareket	6
20. Hakaret	6
21. Müessir Fiil.....	6
22. Sahte Lisans Kullanımı.....	7
23. Sahtecilik ve Federasyonu Kandırmak	7
24. Ceza Süresini Beklememek.....	7
25. Disiplin Kurulu Kararlarının Yerine Getirilmemesi	7
26. İzinsiz Dış Görev.....	7
27. Temsili ve Milli Yarışmaya Katılmamak	7
28. Organizasyon ve İdari Konular	7
29. Sahaya Yabancı Madde Atılması.....	8
30. Tesise Zarar Vermek	9
31. Hileli ve Danışıklı Basketbol Yarışması	9

32. Doping.....	9
33. Sair Hallerde Menfaat.....	9
34. Yarışmaya Katılmamak.....	9
35. Görev Suçu	9
36. Kaba, Müstehzi Ve Küçük Düşürücü Hareketler	9
37. Müessir Fiil.....	9
38. Hükümlülük	9
Bölüm – V Yöntem Hükümleri	9
39. İdari Tedbirler	9
40. İdari Tedbir Yetkileri	10
41. İdari Tedbirin Başlaması	10
42. İdari Tedbirin Tebliği	10
43. Soruşturmanın Açılması	10
44. Soruşturma.....	10
45. Savunma.....	10
46. Karar	10
47. Soruşturma Zamanaşımı	10
48. Ceza Zaman Aşımı	11
49. Soruşturma Ve Ceza Zaman Aşımı Kesilmesi.....	11

50. Tebligat.....	11
51. İnfaz	11
52. Tahkim Kuruluna Başvuru	11
Bölüm – VI Çeşitli Hükümler.....	11
53. Disiplin Yönergenin Bütünlüğü.....	11
54. Diğer Haller	11
55. Farklı Hüküm Halinde Uygulama	12
56. Yarışmadan Men Cezasının Uygulanması.....	12
57. Hak Mahrumiyeti Cezasının Çeşitleri	12
58. Ceza Sürelerine Ait Esaslar	12
Bölüm – VII Son Hükümler	12
59. Yürürlük.....	12
60. Yürütme.....	12

BÖLÜM – I GENEL HÜKÜMLER

1. Amaç

Bu Yönerge, spor ahlakına, disiplinine sahip sağlıklı nesillerin yetişmesine yardımcı olmak ve basketbol faaliyetlerinde disiplini sağlamak, için Disiplin Kurulunun oluşturulması, Uluslararası esaslara ve teamüllere uygun olarak disiplin suçu oluşturan fiiller ile yaptırımlarının belirlenmesi amacı ile düzenlenmiştir.

2. Kapsam

Bu Yönerge, Basketbol Federasyonu’nun faaliyetleri kapsamında yer alan Milli Takım kampları, hazırlık ve resmi maçları, Türkiye Basketbol Ligi (TBL)

Bayanlar 1. Ligi ve Erkekler 2. Ligi, Bölgesel Lig Faaliyetleri, Federasyon Yurtiçi Organizasyon Faaliyetlerine katılan kuruluşlar, sporcular, hakemler, antrenörler, yöneticiler ve basketbolda görevli diğer kişileri kapsar.

3. Dayanak

Bu Yönerge, Türkiye Basketbol Federasyonu Ana Statüsü'ne dayanılarak hazırlanmıştır.

4. Tanımlar

Bu Yönergede geçen;

Genel Müdürlük: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nü,

Genel Müdür: Gençlik ve Spor Genel Müdürü'nü,

Federasyon: Özerk Türkiye Basketbol Federasyonu' nu,

Ana Statü: Türkiye Basketbol Federasyonu Ana Statüsü'nü

FIBA: Tüm Dünyada basketbolu yöneten uluslararası ve bağlı olduğumuz kuruluşu

Türkiye Basketbol Ligi(TBL) : Lig Kurulu tarafından hazırlanmış Yönergeler dahilinde organize edilen ligi

Bayanlar 1. Ligi: Federasyon tarafından belirlenen Yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen Bayanlar kategorilerindeki Basketbol 1. Ligini,

Erkekler 2. Ligi: Federasyon tarafından belirlenen Yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen Erkekler kategorilerindeki Basketbol 2. Ligini,

Ligler: Sporcuların müsabakalara katılabilmek için kulüpleri ile sözleşme yapmak zorunda olduğu Türkiye Basketbol Ligi, Bayanlar 1. Ligi ve Erkekler 2. Ligi' ni, Bölgesel Lig : Federasyon tarafından belirlenen Yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen Bölgesel Ligini

Kuruluş/Kulüp: Genel Müdürlük veya Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından tescil edilmiş spor kulübü'nü,

Sporcu/Basketbolcu: Kuruluşlarda tescilli olarak basketbol oynayan kişiyi

Resmi Temsilci: Basketbol Federasyonu tarafından görevlendirilen kişileri

Kulüp Görevli ve Temsilcileri: Kulüpleri temsil eden veya kulüpler tarafından belirlenmiş kişileri

Sözleşmeli Sporcu: Liglerde yer alan kulüplerden biri ile sözleşme yaparak, sözleşmeden doğan vergi yükümlülüklerini yerine getiren profesyonel sporcuyu

Kategoriler: Yaş kategorilerini,

Federasyon İç Organizasyon

Faaliyetleri: Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından düzenlenen Basketbol 1. ve 2. Ligleri ile Bölgesel Lig faaliyetleri dışında kalan tüm kategorilerdeki Türkiye Şampiyonaları ile bu şampiyonaların eleme ve yarı final grupları ifade eder.

5. Disiplin Hukuku İlkeleri

Basketbol Federasyonu' nun yönetmeliği, Yönergeleri ve kararları; kulüpler, oyuncular ve resmi temsilciler, kulüp görevli ve temsilcileri için bağlayıcıdır.

Bu kuruluş ve kişiler Basketbol Federasyonunun Disiplin Hukukuna tabidirler.

6. Davranış Kaideleri

Kulüpler, oyuncular, resmi temsilciler ve kulüp görevli ve temsilcileri sadakat, bütünlük ve spor zihniyeti çerçevesi ve kurallarına uygun davranmakla yükümlüdürler.

7. Sorumluluk

Kulüpler, kendilerinin, oyuncularının, resmi temsilcilerin, kulüp görevli ve temsilcilerinin, taraftarlarının ve kulübün temsilcisi olarak maçla herhangi bir fonksiyon üstlenen kişilerin sorumluluğunu üstlenirler. Organizasyonu gerçekleştiren kulüp maç öncesinde, sırasında ve sonrasında saha alanı içerisindeki düzen ve emniyetten sorumludur. Vuku bulabilecek her türlü vakaların mesuliyetini taşır ve böylece kendisine disiplin tedbirleri uygulanabilir ve ayrıca verilebilecek direktifleri yerine getirmeye mecbur kılınabilir.

BÖLÜM – II DİSİPLİN KURULU

8. Disiplin Kurulunun Kuruluşu

8.1. Basketbol Disiplin Kurulu, Özerk Basketbol Federasyonu Olağan Genel Kurulu tarafından TBF Ana Statüsü uyarınca seçilen 5 asil ve 3 yedek üyeden oluşur.

8.2. Kurulun süresi dört yıldır. Eski üyelerin yeniden seçilmesi mümkündür.

8.3. Basketbol Disiplin Kurulu, basketbol kamuoyu tarafından benimsenen ve güvenilen kişiler ile, faal olmayan antrenör, hakem ve basketbolcular arasından oluşturulur.

8.4. Disiplin Kurulu asil üyelerinden üçünün yedek üyelerin ise 2 sinin Hukuk Fakültesi mezunu olması zorunludur.

8.5. Basketbol Disiplin Kurulu ilk toplantısında bir başkan vekili ve bir raportör seçer.

8.6. Kurulda, vefat, istifa ve başka nedenle eksilme olması halinde, boşalan göreve atama kararındaki sıra takip edilerek yedek üye davet edilir.

8.7. Basketbol Disiplin Kurulunda görevlendirilebilmek için 35 yaşını bitirmiş olmak ve yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm almamış olmak zorunludur.

9. Disiplin Kurulunun Görevleri

9.1. Basketbol Disiplin Kurulu, kapsamı alanına giren basketbol faaliyetlerinde meydana gelen disiplin olaylarını incelemek ve gerekli hallerde olaylara neden olan kişi ve kuruluşları Yönerge çerçevesinde cezalandırmakla görevlidir.

9.2. Basketbol Disiplin Kurulu görevlerinde ve verdikleri kararlarda bağımsızdır.

10. Disiplin Kurulunun Toplantı ve Çalışma Yöntemi

10.1. Basketbol Disiplin Kurulu, gündemdeki konuları görüşüp karara bağlamak üzere haftanın belirli günlerinde toplanır.

10.2. Toplantı, en az 3 üyenin katılması ile yapılır. Kararlar; toplantıda hazır bulunanların salt çoğunluğu ile verilir.

Kararlarda eşitlik olması halinde başkanın oyu iki oy sayılır ve bu durumda başkan çekimser oy kullanamaz.

10.3. Alınan kararlar karar defterine işlenir. Kararların uygulamaya sokulması, takibi ve arşiv işleri için Disiplin Kurulu bünyesinde görev yapacak bir kadro oluşturulur.

10.4. Aralıksız üç toplantıya mazeretsiz katılmayan üye istifa etmiş sayılır.

BÖLÜM – III CEZALAR

Birinci Kısım

Cezaların Tarifi

11. Cezalar

Bu Yönergeye göre belirlenen disiplin suçlarına aşağıda belirtilen cezalar uygulanır. Uygulanacak para cezaları her yıl Federasyon Yönetim Kurulunca D.İ.E.'nin artış oranında arttırılabilir

11.1. İhtar Cezası

Disiplin suçu işlemiş kişinin ve/veya kuruluşun dikkatinin çekilmesidir.

11.2. Yarışmadan Men Cezası

Kuruluşun, Antrenörün veya Sporcunun yarışmalara katılmaktan men edilmesidir.

11.3. Hak Mahrumiyeti Cezası

Kişinin her türlü basketbol müsabakasında; yöneticilik, hakemlik, temsilcilik, gözlemcilik veya saha komiserliği gibi görevini yapmasından ve kulüp mensubu olarak Federasyonla resmi ilişkide bulunmasından men edilmesidir.

11.4. Maçları Başka Salonda Oynatmak Cezası

Seyircilerin tutum ve davranışlarından doğan saha olayları ve tecavüzler nedeniyle (veya genel güvenliğin zorunlu kıldığı hallerde) spor kulüplerinin, kendi salonlarında veya müsabakalarını oynamak üzere bildirdikleri salonlardan başka salonlarda karşılaşmanın oynatılmasıdır. İşbu ceza, farklı şehir takımıyla oynanacak ilk müsabakadan itibaren uygulanır.

11.5. Maçları Seyircisiz Oynatmak Cezası

Seyircilerin tutum ve davranışlarından doğan saha olayları ve tecavüzler nedeniyle (veya genel güvenliğin zorunlu kıldığı hallerde) spor kulüplerinin, kendi salonlarında veya başka salonlarda maçların seyircisiz oynatılmasıdır.

11.6. Para Cezası

Basketbol 1. ve 2. Ligleri ile Bölgesel Ligde yer alan kişi ve kuruluşlar ile ilgili olarak disiplin suçu oluşturan fiillerden dolayı belirlenmiş tutarın gelir olarak Basketbol Federasyonu hesabına ödenmesidir.

11.7. Hükmen Mağlubiyet Cezası

Bir takımın, Müsabaka Yönergelerinde belirtilen şartlara aykırı davranması nedeniyle oynadığı maçın sonucunun 20-0 mağlup olarak tescil edilmesidir. Müsabaka lig usulü oynanıyor ise hükmen mağlup ilan edilen takıma sıfır puan verilir. Eleme usulü oynanan müsabakalarda ise hükmen mağlup takım o turdan elenmiş olarak addedilir. Hükmen mağlubiyet cezası Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

11.8. Puan İndirme Cezası

Bir takımın, her yarışma sonucuna göre verilen puan miktarından disiplin suçunu oluşturan fiil kadar puanın düşürülmesidir. Puan düşürme cezası Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

11.9. Küme Düşürme Cezası

Bir takımın yer aldığı kümeden bir alt kümeye düşürülmesidir. Küme düşürme cezası, Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

11.10. Ligden İhraç Cezası

Kuruluşun Basketbol faaliyetlerinin dışında bırakılmasıdır. Liglerden ihraç cezası Federasyon Yönetim Kurulunca verilir.

İkinci Kısım

Cezayı Azaltan ve Çoğaltan Sebepler

12. Teşebbüs

Fiilin teşebbüs derecesinde kaldığı hallerde tayin olunan ceza yarısına kadar indirilebilir.

13. Tahrik

Fiilin tahrik sonucu işlendiği anlaşıldığı hallerde tayin olunan cezalar yarısından 2/3 üne kadar indirilebilir. Tahrik sonucu işlenen fiillere ait sürekli hak mahrumiyeti cezaları 3 yıla çevrilebilir.

14. Takdiri Azaltıcı veya arttırıcı Sebep

Basketbol Disiplin Kurulu tahrik sebebiyle azaltmadan ayrı olarak, kuruluş ile kişi lehine, cezayı azaltacak ya da arttırılacak takdiri sebepler kabul edilirse, ceza 2/3 oranına kadar indirilebilir veya arttırılabilir.

15. Tekerrür

Cezasına ait infazın tamamlandığı faal sezon içinde aynı tür suçu tekrarlaması halinde verilen ceza bir misli kadar arttırılır. İşbu Yönerge 28 ve 29 maddelerinde yazılı suçlara verilen cezalar ile İhtar ve tek yarışmadan men cezası tekerrüre esas olmaz.

16. Cezada İçtima

Aynı zamanda işlenen ve birden çok cezayı gerektiren fiiller, ayrı ayrı cezalandırılıp hükme bağlanır.

BÖLÜM – IV DİSİPLİN SUÇU OLUŞTURAN FİİLLER

Birinci Kısım

Federasyon ve Kulüplere Karşı İşlenen Suçlar

17. Kasıtsız Fiiller

Federasyon' a karşı yapmakla yükümlü olduğu işlemi kasıtsız yerine getirmeyen veya yanlış yerine getirenler, Federasyonun yetkili kurulları tarafından sorulan konulara, açıklamalara kasıtsız olarak süresinde cevap vermeyen veya eksik veya yanlış cevap verenler ile yerine getirdikleri görevlerinden dolayı müstehzi veya nazik olmayan şekilde hareket edenler,

İhtar Cezası ile cezalandırılır. Tekerrürü halinde işlenen suç, kasıtsız fiil kapsamından çıkar ve Madde 16, 17 ve 18 kapsamında değerlendirilir.

18. Sportmenliğe Aykırı Hareket

Onur kırıcı ve spor ahlakına ve sportmenliğe aykırı harekette bulunan kişiler, bu konuda ayrı ceza hükmü bulunmadığı takdirde işlenen suçun ağırlığına göre İHTAR veya 15 günden bir yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 5.000.-YTL' sına kadar para cezası verilir. Olayın her tekerrüründe ceza ikiye katlanır.

19. Yönergelere Aykırı Hareket

Basketbol Federasyonu' nun Yönergeleri kasten aykırı harekette bulunan kişiler, bu konuda ayrı ceza hükmü bulunmadığı takdirde işlenen suçun ağırlığına göre İHTAR veya onbeş günden bir yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 5.000.-YTL' sına kadar para cezası verilir. Olayın her tekerrüründe ceza ikiye katlanır.

20. Hakaret

Federasyonun çalışma yöntem ve esaslarına veya mensubuna ve sporculara huzurunda veya gıyabında, yazılı, sözlü, fiilen veya yayın yolu ile hakaret eden kimse, işlenen suçun ağırlığına göre İHTAR veya onbeş günden bir yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 5.000.-YTL' sına kadar para cezası ile cezalandırılır.

21. Müessir Fiil

Federasyon' un bir mensubuna ve diğer tüm ilgililere görevlerini yaparken veya yaptıkları görevden dolayı cismen eza verecek müessir fiil işlendiği takdirde olaya sebebiyet verenler hakkında üç aydan iki yıla kadar yarışmalardan men veya aynı süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 5.000.-YTL' sına kadar para cezası verilir. Müessir fiil ile tecavüzü birden fazla kişi tarafından birlikte işlenirse her birine verilecek ceza bir misli arttırılır.

22. Sahte Lisans Kullanımı

Kullanmaya hakkı olmadığı lisansı kullanarak yarışmalara katılan veya katılmayı temin edenler alt aydan üç yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 10.000.-YTL' sına kadar para cezası verilir.

23. Sahtecilik ve Federasyonu Kandırmak

23.1. Lisans veya herhangi bir belge üzerinde değişiklik veya sahtecilik yapan veya gerçek olmayan evrak düzenleyen ve bunları bilerek kullanan veya kullandıranlar bir yıldan üç yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 10.000.-YTL' sına kadar para cezası verilir.

23.2. Olayın tekrarı halinde sürekli hak mahrumiyeti cezası verilir. Ayrıca bu davranış içerisinde bulunanlar için Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunulur.

23.3. Kuruluşun sahtecilik ve kandırma suçlarına katılması halinde, olayın durumuna göre ligden ihraç edilme ve 10.000.YTL' sına kadar para cezası verilir.

24. Ceza Süresini Beklememek

Yarışmadan men cezasına rağmen oynayan, beklemesi gereken cezalı süreyi doldurmadan veya idari tedbirin tebliğine rağmen bu tedbir kaldırılmadan yarışmalara katılanlar ile buna sebep olanlar, hak mahrumiyeti cezası bulunduğu halde veya idari tedbir ile yarışmaya katılmaktan veya yönetmekten men edilmiş olmasına rağmen yarışmaya katılanlar veya yöneticilik yapanlar üç aydan iki yıla kadar yarışmalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ve 5.000.-YTL'sına kadar para cezası verilir.

25. Disiplin Kurulu Kararlarının Yerine Getirilmemesi

Disiplin Kurulu kararlarını yerine getirmeyenler bu fiil nedeniyle Disiplin Kurulu'na sevk edilerek cezaları bir misli ile arttırılır. Bu konuda verilen Disiplin

Kurulu kararının da yerine getirilmemesi halinde ilgililerin lisansları askıya alınarak müsabakalara katılmaları önlenir ayrıca ligden ihraç cezası uygulanabilir.

İkinci Kısım

Temsil Görevi veya Milli Müsabakalarla İlgili Suçlar

26. İzinsiz Dış Görev

Türkiye Basketbol Federasyonundan izin almaksızın yabancı bir memleketin milli veya temsili takımında görev kabul eden veya yarışmaya katılan kişiler 1 aydan 6 aya kadar süreli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

27. Temsili ve Milli Yarışmaya Katılmamak

27.1. Tebligata rağmen mazeretsiz olarak temsili ve milli yarışmalara veya bunlara ait hazırlık çalışmalarına katılmayan veya geç katılan veya çalışma ve yarışma yerini terk eden sporcular 1 aydan 1 yıla kadar yarışmalardan men cezası ile cezalandırılır. Ayrıca olayın içeriğine göre ilgili kişilere 6 aya kadar hak mahrumiyeti cezası verilebilir.

27.2. Sakatlık veya diğer sağlık sorunları nedeniyle temsili ve milli yarışmalara veya bunlara ait hazırlık çalışmaları için mazeret beyan eden sporcu Federasyon tarafından belirlenecek bir sağlık kuruluşundan rapor getirmek zorundadır. Federasyon tarafından belirlenenlerden başka kuruluşlardan alınacak raporlar mazeret için geçerli sayılmaz.

Üçüncü Kısım

Organizasyon, İdari Konular, Saha ve Seyirci Olayları

28. Organizasyon ve İdari Konular

28.1. Organizasyonu gerçekleştiren kulüpler maç öncesinde sırasında ve sonrasında saha alanı ve saha dışı düzenden sorumludur. Aynı zamanda oyuncular,

kulüp temsilcileri, taraftarlar, resmi temsilciler ve diğer tüm maçla ilgili kişilerin sorumluluğunu taşırlar.

28.2. Kuruluşların bu sorumlulukları kapsamında;

28.2.1. Rakip takımın antrenman taleplerinin karşılanmaması ile müsabakalarda görevli hakem, federasyon temsilcileri, basın mensupları ve seyirciler için gerekli teknik ve amacına uygun şartların yerine getirilmemesi,

İlk ihlal için İHTAR cezası,

İkinci ihlal için 500 YTL' sına kadar para cezası,

Üçüncü ihlal için 1.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya bir maç başka salonda maçın oynanması cezası,

Dördüncü ihlal için 3.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya maçları süresiz başka salonda oynanması cezası,

28.2.2. Müsabakaların Uluslararası Oyun Kurallarında belirtilen şartlarda oynanması ve tamamlanması için ihtiyaç duyulan gerekli teknik teçhizatın sağlanmaması veya bu teçhizatın fonksiyonlarını yerine getirmemesi nedeniyle maçın kesintiye uğraması,

İlk ihlal için İHTAR cezası,

İkinci ihlal için 500 YTL' sına kadar para cezası,

Üçüncü ihlal için 1.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya bir maç başka salonda maçın oynanması cezası,

Dördüncü ihlal için 3.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya maçları süresiz başka salonda oynanması cezası,

Teknik teçhizatın bozulması nedeniyle müsabakanın yarıda kalması halinde üçüncü ihlal hali olarak değerlendirilir.

28.2.3. Müsabakalardan önce, müsabaka oynanırken veya müsabakadan sonra, söz konusu müsabakadaki Kulüp görevlileri ve temsilcileri dışında kalan kişilerin oyun sahasına veya saha çizgilerinden sonra beş metrelik mesafe ile sınırlanmış alana girmesi,

İlk ihlal için 2.000 YTL' sına kadar para cezası,

İkinci ihlal için 4.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya üç maça kadar maçları seyircisiz oynatma cezası,

Üçüncü ihlal için 10.000 YTL' sına kadar para cezası ve/veya süresiz maçları seyircisiz oynatma cezası verilir.

28.2.4. Kulüplerin yer aldıkları liglere ait Yönetim Esasları Yönergelerinde belirtilen ve/veya Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından bildirilen tesis dekorasyonu ve reklamların uygulamalarına için belirlenmiş standartlara riayet etmemesi halinde;

a. İlk ihlal halinde İHTAR

b. İkinci ihlal halinde 1.000 YTL

c. Üçüncü ihlal halinde 2.000 YTL'

d. Dördüncü ihlal halinde ilgili kulübün ligde yer alma hakkının TBF Yönetim Kurulunda görüşülmesi

28.2.5. Takımların sahaya 10 kişiden az sporcuyla çıkması

En az 500 en fazla 1.000 YTL

28.2.6. Sporcuların seremoni esnasında bir örnek kıyafet giymemesi

En az 500 en fazla 1.000 YTL

28.2.7. Sporcuların forma altına dışından görülecek şekilde tişört giymesi (doktor raporu ibrazı hariç)

En az 500 en fazla 1.000 YTL

28.2.8. Antrenör ve yardımcılarının sahaya uygun kıyafetle çıkmaması

En az 1.000 en fazla 2.000 YTL

28.2.9. Salonda davul, borazan gibi gürültü kirliliğine neden olan enstrümanların çalınması

En az 2.000 en fazla 5.000 YTL

28.2.10. Genel anons sistemi kullanılarak maç oynanırken müzik veya diğer sesli ve gürültü çıkaran yayın yapılması.

En az 2.000 en fazla 5.000 YTL

28.2.11. Genel anons sisteminin seyircileri kışkırtmak veya yönlendirmek için kullanılması

En az 2.000 en fazla 5.000 YTL

28.2.12. Kulüplerden istenilen belge, yazı ve dokümanları verilen son tarihe kadar ulaştırılmaması.

En az 1.000 en fazla 2.000 YTL

28.2.13. Basın toplantılarının gerektiği gibi organize edilmemesi, toplantı organizasyonunda veya basına sağlanan hizmetlerde aksaklığa sebep olunması

En az 1.000 en fazla 2.000 YTL

29. Sahaya Yabancı Madde Atılması

29.1. Organizasyonu gerçekleştiren kulüp müsabakayı izlemek üzere gelen seyirciler ile kendisini destekleyen taraftarlarının maç öncesinde, sırasında ve sonrasında saha alanı ve saha dışı davranışlarından sorumludur.

Misafir takım olarak adlandırılan rakip takımın seyirci ve taraftarlarının sebep olduğu olayların sorumluluğu ise kendi kulübüne aittir

29.2. Kuruluşların bu sorumlulukları kapsamında;

29.2.1. Aynı müsabaka esas alınarak, Sahaya yabancı madde atılması halinde; ilk ihlal halinde İHTAR

İkinci ihlalde 2.500 YTL' sına kadar para cezası

Sonraki her tekrarında 10.000 YTL' sına kadar para cezası

29.2.2. Aynı müsabakada esas alınarak atılan madde nedeniyle oyunun durması;

İlk ihlalinde 2.500 YTL ' sına kadar para cezası

İkinci ihlalinde 4.000 YTL ' sına kadar para ve/veya bir maçın seyircisiz oynatılma cezası ve/veya maçları başka salonda oynatmak cezası

Üçüncü ihlalinde 20.000 YTL ' sına kadar para ve/veya maçların seyircisiz oynatılma cezası ve/veya maçları başka salonda oynatmak cezası

29.2.3. Genel teamül ve ahlaka aykırı tezahürat ve fiili davranışlarda bulunmak ve/veya hakemin uyarı anonsuna rağmen devam ettirmek.

Aynı Müsabaka esas alınarak; ilk ihlal halinde İHTAR

İkinci ihlalde 3.000 YTL ' sına kadar para cezası

Sonraki tekrarlarında 10.000 YTL ' sına kadar para cezası.

29.2.4. Atılan maddenin sporcu, kulüp görevli ve temsilcileri ve/veya resmi görevlileri yaralaması

İlk ihlalinde 10.000 YTL ' sına kadar para cezası

İkinci ihlalde 15.000 YTL ' sına kadar para ile iki maçın seyircisiz oynatılma cezası veya iki maçı başka salonda oynatmak cezası

Üçüncü ihlalde 20.000 YTL ' sına kadar para ile süresiz maçların seyircisiz oynatılma cezası veya maçları süresiz başka salonda oynatmak cezası

30. Tesise Zarar Vermek

Tarafların tesise zarar vermeleri halinde tesise zarar veren kulüplere kabul edilebilir belge ile tevsik edilecek zararın tazmini yanında ilgili kulüplere 20.000 YTL sına kadar para cezası verilir.

31. Hileli ve Danışıklı Basketbol Yarışması

Hileli ve danışıklı basketbol yarışması yapan, yaptıran kişiler ve araçları en az 1 yıl yarışmadan men cezası veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve kuruluşlar Basketbol Federasyonunca küme düşürme cezası verilir.

32. Doping

32.1. Federasyon tarafından FİBA uygulamaları çerçevesinde düzenlenen Doping Mevzuatında yazılı şekil ve şartlara aykırı davrananlara doping mevzuatında yazılı müeyyideler yanında, iki yıla kadar hak mahrumiyeti veya aynı süre ile müsabakalardan men cezası verilir.

32.2. Söz konusu suçun tekrarı halinde ömür boyu hak mahrumiyeti yada aynı süre ile müsabakalardan men cezaları verilir

Dördüncü Kısım

Görev Suçları

33. Sair Hallerde Menfaat

Bir Basketbol yarışmasının neticesinden faydalanması mümkün olan kuruluş ve kişilerden maddi menfaat temini suretiyle yarışanlar, bu suretle yarışanlara maddi menfaat adayanlar veya temin veya ita edenler, 6 aydan 2 yıla kadar yarışmalardan

men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 10.000 YTL' sına kadar para cezası verilir.

34. Yarışmaya Katılmamak

Kuruluşun veya diğer kuruluşun oyuncusunun menfaat temini veya sair suretlerle yarışmalara katılmasına engel olan ve yarışma hazırlığına ve yarışmaya katılmayanlar 3 aydan 1 yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır ve 5.000 YTL' sına kadar para cezası ile cezalandırılır.

35. Görev Suçu

Federasyon ya da kulüplerde yürütülen herhangi bir görevin ifasında maç öncesi veya maç sonrası, spor terbiye ve disiplinine veya Yönergeleri veya yazılı tebligata aykırı hareket edenler 3 aydan 1 yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 3.000 YTL' sına kadar para cezası ile cezalandırılır.

Beşinci Kısım

Yarışma Esnasında İşlenen Suçlar

36. Kaba, Müstehzi ve Küçük Düşürücü Hareketler

Basketbol yarışmasından önce, yarışma sırasında ve yarışmadan sonra görevli hakemlere veya o teşkilat mensuplarına veya sporculara, kuruluş yöneticilerine, seyircilere kaba, alaycı ve küçük düşürücü söz sarf eden veya bu gibi hareketlerde bulunanlar 6 aya kadar yarışmalardan men veya o kadar süre hak mahrumiyeti cezası ve 5.000 YTL' sına kadar para cezası ile cezalandırılırlar.

37. Müessir Fiil

37.1. Yarışmadan önce, sonra ve yarışma sırasında diğer bir sporcuya Federasyon görevlilerine, resmi temsilcilere, kulüp görevli ve temsilcilerine,

tarafartarlara müessir fiilde bulunanlar 3 aydan 2 yıla kadar yarışmalardan men veya o kadar süre ile hak mahrumiyeti cezası ve 6.000 YTL' sına kadar para cezası verilir.

37.2. Yukarıda anılan müessir fiil hakemlere karşı işlenmesi halinde bu cezalar iki katı oranda arttırılır.

38. Hükümlülük

Kaçakçılık veya yüz kızartıcı suçlar veya genel ahlak aleyhinde işlenen suçlardan mahkum olanlarla, genel olarak hapis veya kasıtsız suçlar dışında 1 yıldan fazla hapis cezası ile hükümlü olanlar sürekli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılırlar.

BÖLÜM – V YÖNTEM HÜKÜMLERİ

Birinci Kısım

İdari Tedbirler

39. İdari Tedbirler

39.1. İdari tedbir, kişi ya da kuruluş hakkında henüz kesin bir ceza hükmü bulunmadığı durumlarda, kuruluşu resmi basketbol yarışmalarında seyircisiz oynamak, kuruluşun sahasını kapatmak, kişiye hak mahrumiyeti cezası vermek veya kişiyi her türlü yarışmalardan ve yarışmaları yönetmekten yasaklamaktır.

39.2. Resmi bir müsabaka esnasında hakem tarafından oyundan çıkarılan sporcular ile, antrenör ve/veya yedek sırasında bulunan diğer sporcu ve görevlilere çalınan teknik fauller sebebiyle veya doğrudan ihraç edilen antrenörler bir sonraki müsabakaya katılamaz.

39.3. Tedbirin devamı için ayrıca karar verilebilir.

40. İdari Tedbir Yetkileri

Bu Yönerge hükümleri ile ilgili olarak;

a. Basketbol Disiplin Kurulu görevlerine giren konularda, soruşturma sonuna kadar her zaman kuruluş ve kişiler hakkında,

b. Yönetim Kurulu, Federasyona bağlı tüm kuruluşlar ve kişiler hakkında, idari tedbir koymaya yetkilidir.

41. İdari Tedbirin Başlaması

İdari Tedbir;

a. Bu Yönergede yazılı disiplin suçunu oluşturan fiili nedeniyle hakem tarafından yarışmadan çıkarılan basketbolcu için yarışmadan çıkarıldığı andan,

b. Olayın önemine göre yetkili kurullarca soruşturma evrakının tamamlanması sırasında ve olayı takiben karar alınması anında, yürürlüğe girer.

Basketbol Disiplin Kurulu, görevlerine giren konulardaki soruşturmanın sonuna kadar, idari tedbirin kapsamını yeniden belirleyebilir veya idari tedbiri kaldırabilir.

42. İdari Tedbirin Tebliği

Tebliği gereken idari tedbirler yıldırım telgraf veya telefaksla ilgililere Federasyonca tebliğ edilir.

İkinci Kısım

Soruşturma

43. Soruşturmanın Açılması

43.1. Disiplin suçu teşkil eden fiil ve eylemler Federasyon Yönetim Kurulu ya da yetkilendireceği kişiler tarafından belirlenir ve Disiplin Kuruluna sevk edilirler.

43.2. Disiplin Kuruluna sevk yazılarında olayın özeti, tarihi, yarışmanın çeşidi, cezalandırılması istenilen kişi ve kuruluşların isimleri belirtilir.

44. Soruşturma

Sevk yazısına bağı soruşturma evrakının disiplin kuruluna verilmesi üzerine soruşturma başlar. Kurul önce idari tedbir ve savunma konularını inceler, Kurul soruşturması başlatılan işlemleri takip ve eksik kalan noktaları tamamlar. Kurul, kuruluş veya kişilerle ilgili olan hakem, gözlemci raporlarına dayanarak veya kendisine Federasyon tarafından sunulan ve kendisince önemli bulduğu dokümanlara dayanarak kararını verir.

45. Savunma

45.1. Kurul, aleyhine disiplin soruşturması açılan kuruluş veya kişilerden Hakem ve gözlemci raporlarının Disiplin Kuruluna sevkinden itibaren 24 saat içinde yazılı olarak savunma ister.

45.2. Kurul gerek görürse sözlü savunmanın da alınması için bir üyesini görevlendirebilir.

45.3. Kuruluşlar Başkanı veya Başkanın görevlendireceği kuruluş yetkilileri tarafından savunulur.

45.4. Basketbol Disiplin Kurulunun görevlerine giren işlerde savunma istemi yıldırım telgraf veya faks ile yapılır. Telgrafın veya faksın kişiye veya kuruluş başkanlığına ulaştığı tarih tebliğ tarihi sayılır ve takip eden 24 saat içinde savunma vermeyen kişi veya kuruluş savunmasından vazgeçmiş sayılır.

45.5. Ceza karşılığı olan fiili nedeniyle hakem tarafından yarışmadan çıkarılan basketbolcular ile yarım kalan maçlarda her iki kuruluş, ayrıca tebligat yapılmaksızın olay tarihinden itibaren 24 saat içinde savunma vermedikleri takdirde, savunmadan vazgeçmiş sayılır.

46. Karar

Disiplin Kurulu raporlara soruşturma ve incelemeden edineceği kanaate göre takdir ederek kararını verir. Kararın tebliği yıldırım telgraf veya faks ile yapılır.

Disiplin Kurulunca verilen kararlara karşı GSGM Tahkim Kurulu'nda, Tahkim Yönetmeliğine uygun şekilde itirazda bulunulabilir.. Yapılan itiraz nihai hüküm alınıncaya kadar infazı durdurmaz.

Üçüncü Kısım

Soruşturmanın ve Cezanın düşmesi

47. Soruşturma Zamanaşımı

İhtar cezasını gerektiren hallerde 3 ayın, yarışmadan men ve süreli hak mahrumiyeti cezalarını gerektiren fiillerde bir yılın, süreli hak mahrumiyeti cezasını gerektiren fiillerde 1 yılın geçmesi ile soruşturma ortadan kalkar. Genel zamanaşımı süresi bir yıldır. Soruşturma zaman aşımının başlangıcı olay günüdür.

48. Ceza Zaman aşımı

48.1. İhtar cezası 6 ay, yarışmadan men ve süreli hak mahrumiyeti cezaları 1 yıl içinde infaz edilemezse, ortadan kalkar.

48.2. Ceza kararlarında zaman aşımı, kararın kesinleştiği veya ceza infazının herhangi bir suretle durduğu günden işlemeye başlar.

49. Soruşturma ve Ceza Zaman aşımı Kesilmesi

Disiplin Kurulunun soruşturma ile ilgili işlemleri ve ceza kararı verilmesi soruşturma zaman aşımı, kararın infazına dair her işlem ceza zaman aşımını keser. Zaman aşımı kesilme gününden itibaren yeniden işlemeye başlar. Ancak kesilme sebepleri, zaman aşımı süresini 45. ve 46. maddelerde ayrı ayrı belirtilen sürelerin bir mislinin katılması ile olacak süreden fazla uzatamaz. Soruşturma zaman aşımı veya ceza zaman aşımı doğrudan uygulanır.

Dördüncü Kısım

Tebliğat ve İnfaz

50. Tebliğat

Basketbol Disiplin Kurulunca verilen kararların hüküm fıkrası ilgili kişi ve kuruluşlara yıldırım telgraf veya faks ile tebliğ edilir. Kişilerin Bağlı bulunduğu kuruluşlara gönderilen tebligatlar kişiye yapılmış sayılır. Gerekçeli kararlar faks ile veya iadeli taahhütlü olarak ayrıca gönderilir. Bağlı oldukları kulüple ilişkisini kesen kişiler, tebligata esas adres yada faks numarası bırakmamaları halinde, her türlü tebligat, savunma istemi veya kararın TBF internet sayfasına asılması tebligat yerine geçer.

51. İnfaz

Basketbol Disiplin Kurulunca verilen kararların hüküm fıkrası ilgili kişi ve kuruluşlar açısından bağlayıcıdır. Para cezalarının kararın tebliğinden itibaren 30 gün içerisinde Türkiye Basketbol Federasyonuna irat kaydedilmek üzere yatırılması zorunludur. Aksi takdirde ilgili kuruluş veya kişi Disiplin Kuruluna sevk edilerek ceza bir misli arttırılır. Disiplin Kurulunun bu kararının da yerine getirilmemesi halinde ilgililerin lisansları askıya alınarak müsabakaya iştirakleri önlenir, nihayetinde kulübe ihraç cezası verilebilir.

a. Resmi yarışma cezası, cezalının, suçu işlediği kategorideki resmi yarışmaları sayılarak men suretiyle infaz edilir.

İstisna(1): Basketbol 1. ve 2. Liglerinde yer alan sporcular yönünden Lig ile Türkiye Kupası yarışmaları infaz hesabında aynı kategori sayılır.

İstisna(2): Eğer cezalının yaşı itibariyle birden fazla kategoride oynamaya hakkı varsa ve ceza aldığı tarihten önce diğer kategoride de ismi aynı sezon içinde resmi müsabaka cetvelinde yer almış ise cezalı olduğu süre içerisinde bu kategoride oynanan maçlar da, cezalı maç sayısından düşülür.

b. Basketbol yarışma mevsimi en erken 1 Eylül' de başlayıp, en geç 30 Haziran' da sona eren dönemdir.

c. Basketbol yarışma mevsiminde tamamlanmayan resmi yarışma adedi ile men cezasının infazı sonraki yarışma mevsimine intikal eder ve mevsimin ilk resmi yarışmasından başlanarak aralıksız uygulanır.

Hak mahrumiyeti cezasının infazı, cezalının görev yaptığı kulübün yada ilgili kuruluşun içinde bulunulan sezon sonunda yapacağı yada görev alacağı son müsabaka tarihinde kesilir. Bakiye süre ceza alınan kategorinin takip eden sezondaki ilk resmi müsabakası tarihinden itibaren yeniden işlemeye başlar. Söz konusu kategorideki son müsabaka tarihinde sürenin hesabı yeniden kesilir.

d. İl Ceza Kurulları tarafından verilen disiplin cezaları bu Yönerge kapsamına giren tüm müsabakalar için geçerlidir.

e. İki basketbol yarışma mevsimi arasında cezalı sporcu özel yarışmalarda oynayabilir.

f. Tek yarışmadan men cezasının uygulanmasından önce sporcu özel yarışmada oynayabilir.

Beşinci Kısım

Tahkim Kurulu'na Nezinde İtiraz

52. Tahkim Kurulu'na başvuru

Disiplin Kurulu Kararlarına karşı TBF Ana Statüsü çerçevesinde, GSGM Tahkim Kurulu Yönetmeliği gereğince Tahkim Kurulu nezdinde gerekçeleriyle birlikte yazılı itirazda bulunulabilir.

BÖLÜM – VI ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

53. Disiplin Yönergesinin Bütünlüğü

Diğer Yönergelere, bu Yönergedeki görev ve yetkileri kısıtlayan, tedbirleri ve cezaları etkileyen hükümler konulmaz. Bu gibi hükümler geçerli olmaz.

54. Diğer Haller

Disiplin Yönergesince düzenlenmeyen fiillerin işlenmesi halinde kıyasen fiile en yakın disiplin suçu esas alınarak ceza takdir olunur.

55. Farklı Hüküm Halinde Uygulama

Fiilin işlendiği zamanın Yönergesi ile sonradan yayınlanan Yönergelerin hükümleri birbirinden farklı ise, kuruluş ve kişinin lehine olan hüküm uygulanır.

56. Yarışmadan Men Cezasının Uygulanması

Yarışmadan men cezası 3'e ayrılır.

- a. Tek yarışmadan men,
- b. Süreli yarışmadan men,
- c. Temsili, Milli ve Uluslararası yarışmalardan men.

a. Tek Yarışmadan Men Cezası;

Kuruluşların, Antrenörlerin ve Sporcuların bir resmi yarışmadan men edilmeleridir. Resmi yarışmalarda, oyun disiplini veya cezai nitelikteki fiil nedeniyle, oyundan çıkarılan sporcu, o yarışmayı takip eden ilk resmi yarışmaya katılamaz.

b. Süreli Yarışmadan Men Cezası;

Kuruluşların, Antrenörlerin ve Sporcuların 20 günden az, 3 yıldan çok olmamak üzere yarışmadan men edilmeleridir.

Resmi Yarışma Adedi ile Men Cezası; 3 ay ve daha az süreli yarışmalardan men cezalarının, resmi yarışma adedi ile ifade edilmesinden ibarettir.

15 güne kadar (1-14) yarışmadan men yerine (Bir)

21 güne kadar (1-20) yarışmadan men yerine (İki)

28 güne kadar (1-27) yarışmadan men yerine (Üç)

35 güne kadar (1-34) yarışmadan men yerine (Dört)

46 güne kadar (1-45) yarışmadan men yerine (Beş)

61 güne kadar (1-60) yarışmadan men yerine (Altı)

76 güne kadar (1-75) yarışmadan men yerine (Yedi)

91 güne kadar (1-90) yarışmadan men yerine (Sekiz)

resmi yarışmadan men cezası verilir.

c. Temsili, Milli ve Uluslararası Yarışmadan Men;

Temsili, Milli ve Uluslararası yarışmadan çıkarılma halinde, uluslararası kuruluşun kendi kuralları uygulanır. Ayrıca gerek görülürse Basketbol Federasyonu çıkarma nedeni olan suçun mahiyetine göre evrakı disiplin kuruluna sevk edebilir.

57. Hak Mahrumiyeti Cezasının Çeşitleri

Hak mahrumiyeti cezası iki türlüdür.

a. Süreli hak mahrumiyeti; 15 günden az, 5 yıldan fazla olamaz.

b. Sürekli hak mahrumiyeti; Kişilerin Bakanlık, Genel Müdürlük, Federasyon ve spor Teşkilatı faaliyetlerinden sürekli olarak çıkarılmasıdır.

58. Ceza Sürelerine Ait Esaslar

Süreli yarışmadan men ve süreli hak mahrumiyeti cezaları, gün, ay, ve yıl hesabı ile uygulanır. Bir gün 24 saat, bir ay 30 gündür. Yıl resmi takvime göre hesap edilir.

BÖLÜM – VII SON HÜKÜMLER

59. Yürürlük

TBF Ana Statüsüne göre hazırlanan işbu yönerge TBF Yönetim Kurulu'nun kararı ve internet sitesinde ilanı ile yürürlüğe girer.

60. Yürütme: Bu yönerge Türkiye Basketbol Federasyonunca yürütülür.

EK E

TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU

HAKEM YÖNERGESİ

İÇİNDEKİLER

Türkiye Basketbol Ligi.....	1
Bölüm – I	4
Genel Hükümler.....	4
1. Amaç.....	4
2. Kapsam	4
3. Dayanak	4
4. Tanımlar	4
Bölüm – II.....	4
Hakem Kurulları.....	4
5. Merkez Hakem Kurulu (Mhk)	4
5.1. Kuruluşu	4
5.2. Kurul Üyelerinde Aranacak Nitelikler	5
5.3. Kurulun Toplanması, Görev Dağılımı, Yetki ve Sorumlulukları.....	5
5.4. Görevlerin Tarifi.....	6
5.5. Mhk Üyeliğinin Sona Ermesi.....	7
6. İl Hakem Kurulu (İhk)	7

6.1. Kuruluğu	7
6.2. Kurul Üyelerinde Aranacak Nitelikler	7
6.3. Kurulun Toplanması, Görev Dağılımı, Yetki ve Sorumlulukları.....	7
6.4. Görevlerin Tarifi.....	8
6.5. Görevlerin Sona Ermesi.....	9
7. Alt Kurullar (Ak)	9
İkinci Kısım.....	10
8. Genel.....	10
9. Hakem Olma Şartları ve Kategorileri	10
10. Aday Hakem (Hakem Adayı).....	10
10.1. Aday Hakem Olma Şartları	10
10.2. Aday Hakemliğin Sona Ermesi	11
11. İl Hakemi	11
12. Klasman Hakemi.....	11
12.1. C Klasmanı Hakemi.....	11
12.1.1. C Klasmanı Hakemi Olma Şartları	12
12.1.2. C Klasmanı Hakemliğini Sürdürme Şartları.....	12
12.2. B Klasmanı Hakemi.....	12
12.2.1. B Klasmanı Hakemi Olma Şartları	12
12.2.2. B Klasman Hakemliğinin Sona Ermesi	12

12.3. A Klasmanı Hakemi.....	12
12.3.1. A Klasmanı Hakemi Olma Şartları	13
12.3.2. A Klasmanı Hakemliğinin Sona Ermesi	13
13. FIBA Hakemliği.....	13
14. FIBA Hakemi Adaylığı.....	13
Üçüncü Kısım	13
15. Hakemlerin Sorumlulukları.....	13
16. Hakemlik Görevinin Belirli Süreyle Durdurulması	14
17. Hakemlik Görevine Ara Verilmesi	14
18. Hakemlik Görevinin Sona Ermesi	14
19. Hakemlere Verilebilecek Cezalar	15
20. Hakem Giysileri	15
21. Hakemliği Bırakma Töreni	15
Dördüncü Kısım	15
22. Teknik Komiserler.....	15
Beşinci Kısım	16
23. Masa Görevlileri	16
Bölüm – III	16
Çeşitli Hükümler	16
24. Görev Tazminatları ve Harcırahlar	16

25. Denetim	16
26. Federasyon İle Yazışmalar	16
27. Görev Tebligatı (Duyurusu)	16
Bölüm – VII.....	17
Son Hükümler	17
28. Yönergede Yer Almayan Hükümler.....	17
29. Yürürlük.....	17
30. Yürütme.....	17

BÖLÜM – I

Genel Hükümler

1. Amaç

Bu yönergenin amacı, Merkez Hakem Kurulu ve İl Hakem Kurulları ile MHK'nin alt kurullarının kurulmasını, Hakem, Teknik Komiser, Hakem Eğitimcileri, Masa Görevlileri ve Federasyon Temsilcilerinin eğitilmesini, klasmanlara ayrılmasını, klasmanlar arasındaki geçişlerini, Uluslararası Oyun Kuralları ve Federasyon'un belirleyeceği esaslar çerçevesinde düzenlemektir.

2. Kapsam

Bu yönerge, basketbol faaliyetinde görev alan Hakem, Teknik Komiser, Federasyon Temsilcisi, Hakem Eğitimcileri ve Masa Görevlileri ile Merkez Hakem Kurulu, İl Hakem Kurulu ve diğer Alt Kurul üyelerini kapsar.

3. Dayanak

Bu yönerge, Türkiye Basketbol Federasyonu, Ana Statüsüne dayanılarak hazırlanmıştır.

4. Tanımlar

Bu yönergede geçen;

Federasyon: Türkiye Basketbol Federasyonu' nu,

FIBA: Tüm dünyada Basketbolu yöneten Uluslararası ve bağlı olduğumuz kuruluşu,

Lig: Federasyon tarafından belirlenen yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen erkekler ve bayanlar kategorilerindeki basketbol liglerini,

Kupa: Federasyon tarafından belirlenen yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen erkekler ve bayanlar kategorilerindeki Türkiye ve Cumhurbaşkanlığı kupası organizasyonlarını,

Lig Faaliyetleri: Liglerde yer alan kulüplerin müsabaka, hazırlık ve kamp dönemi ile diğer faaliyetlerini,

Yurtiçi Faaliyetler: Federasyon tarafından belirlenen yönerge ve statüye uygun olarak düzenlenen erkekler ve bayanlar kategorilerindeki Türkiye Şampiyonaları ve bunlara ait bölge birinciliklerini,

Yerel Lig Faaliyetleri: İl Tertip Kurulları tarafından belirlenen statüye uygun olarak illerde düzenlenen tüm kategorilerdeki müsabaka, hazırlık ve kamp dönemi ile diğer faaliyetlerini,

Kurum Faaliyetleri: Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversite Oyunları Federasyonu ve diğer kurumlar arasında, federasyonun onayı ve bilgisi dahilinde düzenlenen basketbol faaliyetlerini,

Kulüp: Basketbol branşında faaliyetlere katılan spor kulübünü,

Sezon: Basketbol faaliyetlerinin başlama ve bitiş tarihleri arasında geçen süreyi, Merkez Hakem Kurulu (MHK): Basketbol Federasyonu bünyesinde hakemlikle ilgili idari ve teknik tüm konulardan sorumlu olan kurulu,

İl Hakem Kurulu (İHK): İllerde basketbol hakemleri ile ilgili tüm idari ve teknik konulardan sorumlu olan kurulu,

Alt Kurul: MHK' ye bağlı olarak çalışacak kurulları,

Hakem: MHK ve/veya İHK tarafından basketbol müsabakalarında hakemlik ile görevlendirilen kişiyi,

Teknik Komiser: MHK ve/veya İHK tarafından basketbol müsabakalarının organizasyon ve denetimi ile görevlendirilen kişiyi,

Federasyon Temsilcisi: Faaliyetlerde, Federasyonu temsilen görevlendirilmiş, organizasyonla ilgili tüm konularda yetkili kişiyi,

Hakem Eğitmeni: Federasyon tarafından Hakemlerin eğitimi için görevlendirilen kişiyi,

Masa Görevlisi: MHK ve/veya İHK tarafından basketbol müsabakalarında masada görevlendirilen kişiyi,

İfade eder.

BÖLÜM – II

Esas Hükümler

Birinci Kısım

Hakem Kurulları

5. Merkez Hakem Kurulu (MHK)

5.1. Kuruluşu

5.1.1. Federasyon Başkanı tarafından atanacak kişinin başkanlığında, en az beş, en fazla dokuz üyeden oluşur.

5.1.2. MHK üyeleri, basketbol sporuna hizmet vermiş, çevresince sayılan ve sevilen kişiler içinden, Federasyon Başkanı' nın önerisi üzerine Yönetim Kurulu onayı ile atanır.

5.1.3. Üyelerden birinin görevden ayrılması halinde aynı yöntemle yeni bir üye atanabilir.

5.2. Kurul Üyelerinde Aranacak Nitelikler

Merkez Hakem Kurulunda görev alacak kişilerin aşağıda belirtilen niteliklere haiz olması gereklidir.

- a) T. C. vatandaşı olmak,
- b) 30 yaşından büyük olmak,
- c) Yüksek okul mezunu olmak (Daha önce MHK üyeliği yapanlarda bu koşul aranmaz),
- d) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olmak,
- e) Disiplin veya Ceza Kurulları tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'ne, Federasyon'a veya hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı toplam 3 (üç) aydan fazla cezalandırılmamış olmak,
- f) Basketbol branşında oyuncu, antrenör, yönetici veya hakemlik yapmış olmak.

5.3. Kurulun Toplanması, Görev Dağılımı, Yetki ve Sorumlulukları

5.3.1. Kurul, Kurul Başkanı'nın başkanlığında salt çoğunlukla toplanır. Federasyon Başkanı veya Kurul Başkanı,

Merkez Hakem Kurulunu her zaman toplantıya çağırabilir. Federasyon Başkanı gerektiğinde toplantılara başkanlık eder.

5.3.2. MHK toplantılarında, kurulun görev, yetki ve sorumluluğunda olan ve aşağıda belirtilen konular değerlendirilir. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Eşitlik halinde başkanın oyu 2 (iki) oy sayılır. MHK tarafından alınan kararlar karar defterine kaydedilir ve üyelerce imzalanır.

5.3.3. MHK Başkanı ilk toplantıda üyeler arasından bir Başkan Yardımcısı ve bir Genel Sekreter ataması yapar.

Ayrıca üyeler arasında

- a) Eğitim,
- b) Atama,
- c) Sosyal İşler,
- d) Uluslararası İlişkiler,

konularından sorumlu ve yetkili olacakların görev bölümünü yapar. Üyeler faaliyetlerinden dolayı Kurul Başkanı'na karşı sorumludurlar. MHK Başkanı gerekli gördüğü durumlarda üyeler arasında görev değişikliği yapabilir veya ek görevler verebilir.

5.3.4. Merkez Hakem Kurulunun görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir;

a) Lig, Kupa ve Yurtiçi Faaliyetleri ile yetki ve sorumluluk alanına giren organizasyonlar kapsamında yer alan maçların Hakem, Teknik Komiser ve Federasyon Temsilcisi atamalarını yapmak, hakem ve teknik komiser atamaları ile ilgili prensipleri belirlemek.

b) Hakem, Teknik Komiser ve Federasyon Temsilcisi yetiştirme ve geliştirme programını hazırlamak ve bu yönde çeşitli projeleri uygulamaya sokmak,

c) Klasman hakemleri, teknik komiserleri, hakem eğitmenleri ve masa görevlilerini bu yönergenin ilgili maddelerine göre belirlemek,

d) Gerektiğinde, uluslararası seviyede hakem teknik kursları açılmasına ve yabancı öğretici çağırılmasına, yabancı ülkelerde açılan geliştirme kurslarına Hakem, Hakem Eğitmeni ve Teknik Komiser gönderilmesine karar vermek,

e) FIBA Hakemliği ve Teknik Komiserliği için bu yönergenin ilgili maddelerine göre aday belirlemek,

f) Hakemlerin giyeceği kıyafet ve kokartları belirlemek ve kullanmasını sağlamak,

g) Her yıl için Uluslararası hakem listesini belirlemek ve FIBA'ya bildirmek,

h) Hakem, Teknik Komiser ve Federasyon Temsilcileri hakkındaki şikayetler üzerine olayı incelemek, hatalı bulunanları hata boyutuna göre değerlendirmek, bu konuda gerekli önlemleri almak ve gerektiğinde ilgilileri Disiplin Kurulu'na sevk etmek,

i) Tayin yetkisi kendisinde bulunan müsabakalar ile ilgili usulüne uygun yapılan itirazları değerlendirmek,

j) İl Hakem Kurulları kararlarına karşı usulüne uygun yapılan itirazları bir ay içinde inceleyerek son karara bağlamak,

k) Hakem Eğitmeni, Hakem, Teknik Komiser ve Federasyon Temsilcilerine ödenecek tazminat ve ulaşım giderlerini belirleyerek yıllık bütçe ve faaliyet programlarını hazırlamak ve Yönetim Kurulunun onayına sunmak,

l) Hakem Sınavlarını yapmak ve sonuçlarını değerlendirmek, (Kurul gerekli ve uygun görmesi halinde bu görev için alt kurulları yetkili kılabilir.)

m) Klasmanda görev yapacak hakem, teknik komiser, hakem eğitmenleri ile ilgili her türlü sınavları yapmak, sonuçları değerlendirmek ve lisansları vize etmek.

n) Her yıl faal olarak görev alacak Hakem Eğitimcilerini belirlemek,

5.4. Görevlerin Tarifi

5.4.1. Başkan

a) MHK toplantılarına başkanlık yapmak,

b) MHK yetki ve sorumluluğu içerisindeki konuların çözümü için MHK'nin uyumlu çalışmasını sağlamak,

c) MHK tarafından alınan kararların Federasyon'un ilgili birimlerinde yerine getirilmesini takip ve kontrol etmek,

5.4.2. Başkan Yardımcısı

a) Başkanın olmadığı durumlarda MHK toplantılarına başkanlık yapmak ve bu yönergenin MHK Başkanı'na verdiği yetki ve sorumlulukları üstlenmek,

b) MHK Başkanı'nın verdiği diğer görevleri yerine getirmek.

5.4.3. Genel Sekreter

a) Federasyon Hakemleri ile FIBA düzeyindeki hakemler için dosya düzenlemek,

b) Her yıl basketbol sezonu açılmadan önce faal hakemlerin, teknik komiserlerin ve masa görevlilerinin

İHK ve Eğitim Alt Kurulu aracılığıyla sınavlarını ve/veya fiziksel testlerini izlemek ve son durumlarını MHK'ye sunmak,

c) MHK sekreteryası görevini sürdürmek, bu görev için gereken alt yapıyı hazırlamak, varsa alt yapıda bulunan görevlilerin çalışmalarını denetlemek,

d) MHK tarafından alınan kararların ilgili bölgelere, Hakemlere ve Teknik Komiser/Federasyon Temsilcilerine ve diğer ilgililere ulaşmasını sağlamak ve denetlemek,

e) Gündemdeki konuları belirleyip MHK üyelerinin de görüşleri doğrultusunda oluşan toplantı gündemini MHK toplantılarına sunmak, alınan toplantı kararlarının yazılmasını ve imzalanması sağlamak, ayrıca alınan kararların ilgililerce yerine getirilip getirilmediğini izleyerek MHK'ye bilgi vermek,

f) Her iki ayda bir düzenli olarak klasman hakemlerine ve Teknik Komiserlerine MHK kriterlerine göre verilmiş değerlendirme puanlarını MHK Başkanı'na iletmek,

g) Hakem, Teknik Komiser ve Federasyon Temsilcilerinin görevli oldukları müsabakalara ilişkin bilgilerin Federasyon web sayfası aracılığı ile Internet'te duyurulmasını sağlamak.

5.4.4. Eğitimden Sorumlu Üyeler

a) Hakem ve Masa Görevlileri Eğitiminin Federasyon Yönetmelikleri, Yönergeleri, Sirkülerleri ve MHK kararları ile belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütülmesini sağlamak,

b) Teknik Komiser Eğitiminin Federasyon Yönetmelikleri, Yönergeleri, Sirkülerleri ve MHK kararları ile belirlenmiş kurallar çerçevesinde yürütülmesini sağlamak,

c) Yapılan eğitim çalışmaları hakkında aktif basketbol sezonu içerisinde her ay düzenli olarak MHK'yi bilgilendirmek,

d) Eğitim Alt Kuruluna Başkanlık yapmak.

5.4.5. Atamadan Sorumlu Üyeler

a) MHK tarafından belirlenen prensipler doğrultusunda aşağıda yer alan müsabakalara Hakem ve Teknik Komiser atamalarını yapmak,

- (1) Federasyon tarafından düzenlenen ve yönetilen bütün resmi yarışmalar,
- (2) Yabancı takımlarla yapılacak her türlü özel yarışmalar,
- (3) İller arası karma takımlar arasında yapılan resmi yarışmalar,
- (4) FIBA tarafından ismen hakem talep edilmeyip tespiti Federasyon'a bırakılan basketbol yarışmaları (Bu atamalar Merkez Hakem Kurulu'nun onayı ile olur).
- (5) İl Müdürlüklerinin talebi halinde o ilde oynanacak basketbol yarışmaları,
- (6) Ulusal takım antrenman ve hazırlık yarışmaları (Gerektiğinde FIBA ve Federasyon Hakemleri, Teknik Komiser ve Masa Görevlileri ücretsiz olarak bu yarışmalarda görevlendirebilir),
- (7) Lig Takımları arasında yapılacak tüm özel yarışmalar.

b) Gerek görüldüğünde, özel yarışmalardaki Hakem ve Teknik Komiser atama yetkisi, MHK tarafından İl Hakem Kurulu'na devredilebilir.

5.4.6. Sosyal İşlerden Sorumlu Üyeler

- a) Hakem, Teknik Komiser, Hakem Eğitimci ve Federasyon Temsilcilerinin kaza ve sağlık sigortalarını düzenlemek,
- b) Otel ve ulaşım işlemlerini yapmak
- c) Saha içi ve dışı malzemelerini temin etmek,
- d) Adlarına tahakkuk edecek ödemelerini takip etmek,
- e) Diğer sosyal faaliyetleri planlamak

5.5. MHK Üyeliğinin Sona Ermesi

5.5.1. Merkez Hakem Kurulu'nun görev süresi; Federasyon Başkanı'nın görevinden ayrılması ile kendiliğinden sona erer. Yeni Kurul seçilinceye kadar eski kurul görevini sürdürür.

5.5.2. Merkez Hakem Kurulu Üyelerinin görev süreleri;

a) Üyenin istifa etmesi, çıkarılması ya da görevi sürdürmesine engel olacak sürekli bir mazeret, hastalık ya da rahatsızlığının ortaya çıkması,

b) Mazeret beyan etmeden üst üste üç toplantıya gelmemesi,

c) MHK üyesi olarak görevli olduğu dönem içinde resmi yarışmalarda hakemlik yapması veya basketbol branşı olan bir kulübün oyuncusu, idarecisi, antrenörü ve yöneticisi olması,

d) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymesi,

e) Kurul üyelerinde aranılan niteliklerden birinin yitirilmesi, durumunda Federasyon Başkanı'nın kararı üzerine son bulur.

6. İl Hakem Kurulu (İHK)

6.1. Kuruluşu

6.1.1. İHK Basketbol İl Temsilcisi ile birlikte en az 3 (üç) en fazla 7 (yedi) asil üyeden oluşur.

6.1.2. Asil Kurul Üyeleri her yıl Ağustos ayında İl Temsilcisi'nin önerisi ve MHK'nin onayı ile atanır. Asil üyelerin görevinin son bulması durumunda asil üye görevi yapmak üzere ayrıca iki yedek üye belirlenir.

6.2. Kurul Üyelerinde Aranacak Nitelikler

İl Hakem Kurulu'nda görev alacak kişilerin aşağıda belirtilen niteliklere haiz olması gereklidir.

a) T. C. vatandaşı olmak,

b) En az lise veya dengi okul mezunu olmak,

c) 25 yaşından büyük olmak,

d) En az iki yıl süreyle Basketbol Hakemi veya Masa Görevlisi görevi yapmış ya da üç yıl lisanslı olarak basketbol oynamış veya antrenörlük veya yöneticilik yapmış olmak veya her ne sıfatla olursa olsun basketbol sporuna hizmet vermiş ve bulunduğu ilde bu sporun gelişimine büyük katkıda bulunacağı maruf, sevilen ve sayılan kişi olmak

e) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş bulunmak,

f) Disiplin veya Ceza Kurulları tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Federasyon'a veya hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı toplam 3 (üç) aydan fazla cezalandırılmamış olmak.

6.3. Kurulun Toplanması, Görev Dağılımı, Yetki ve Sorumlulukları

6.3.1. İl Temsilcisi, aynı zamanda İHK' nin Başkanı'dır. İHK, İl Temsilcisi' nin başkanlığında ayda en az bir kez salt çoğunlukta toplanır. Ayrıca İl Temsilcisi gerekli gördüğü zaman kurulu toplantıya çağırabilir. MHK Üyeleri gerek gördüğü durumlarda İHK toplantılarına katılabilir.

6.3.2. Kararlar oy çokluğu ile alınır; oyların eşitliği halinde Başkanın oyu iki oy olarak sayılır. Kararlar karar defterine yazılır ve üyelerce imzalanır. MHK gerekli gördüğü hallerde İHK'nin karar defterini denetler ve eksiklik varsa yazılı olarak uyarır.

6.3.3. İHK Başkanı ilk toplantıda üyeler arasından bir Başkan Yardımcısı ve bir Sekreter ataması yapar. Ayrıca üyeler arasında

a) Eğitim,

b) Atama,

c) Sosyal İşler,

konularından sorumlu ve yetkili olacakların görev bölümünü yapar. Üyeler faaliyetlerinden dolayı Kurul Başkanı'na karşı sorumludurlar. Kurul Başkanı gerekli gördüğü durumlarda üyeler arasında görev değişikliği yapabilir veya ek görevler verebilir.

6.3.4. İHK' nin görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir.

a) İl Faaliyetleri kapsamındaki bütün resmi ve federasyon tarafından onaylanmış özel yarışmaların Teknik Komiser, Masa Görevlisi ve Hakem tayinlerini yapmak,

b) İlde kayıtlı hakemleri kontrol etmek ve denetlemek veya yetkili kılacağı Teknik Komiserlerce kontrol ettirmek,

c) İllerinde kayıtlı bulunan hakemlerin sicillerini tutmak, Klasman Hakemliği için yeterli gördükleri hakemleri Merkez Hakem Kurulu'na önermek,

d) İldeki hakemlerin birlik ve beraberliklerini sağlamak, teknik ve teorik bilgilerini arttırmak için Eğitim Kurulu'nca onaylanmış kurs, eğitim seminerleri ve konferanslar ile sosyal faaliyetler düzenlemek,

e) Hakem gereksinimi karşılamak için Aday Hakem Kursları açılması konusunda TBF' ye başvurmak, Eğitim Kurulu'nun görevlendireceği Hakem Eğitimcileri ile bu kursları açmak, kursları bitiren aday hakemlere saha denemeleri yaptırmak,

f) Başarılı olan aday hakemleri İl Hakemliğine bu yönerge hükümlerine göre terfi ettirmek ve hakem lisansı verilmesini sağlamak,

g) İllerindeki tartışmalı yarışmaların sonuçları hakkında birinci derecede karar vermek ve usulüne uygun yapılmış itiraz halinde bunların kesin karara bağlanması için Merkez Hakem Kurulu'na göndermek,

h) Bu yönerge hükümlerine aykırı hareket eden hakemleri yarışma yönetmekten yasaklamak ve gerektiğinde lisanslarının iptali için nedenleri ile birlikte Merkez Hakem Kurulu'na başvurmak,

i) Gerekli duyulduğunda bu yönerge hükümlerine göre Masa Görevlisi kursu açmak,

j) Hakemlerini tayin yetkisi kendisinde bulunan müsabakaların teknik sonuçları hakkında usulüne uygun yapılmış itirazları inceleme ve karara bağlamak,

k) İldeki İl Hakemlerinin yazılı, sözlü sınav ile fiziksel testlerini il müsabakaları başlamadan önce yapmak ve lisanslarının vizelenmesi için sınav sonuçlarını İl Müdürlüğü aracılığı ile MHK Genel Sekreterliği'ne yazılı olarak bildirmek,

6.4. Görevlerin Tarifi

6.4.1. Başkan

a) İHK' nin yetki ve sorumluluğu içerisindeki konuların çözümünü ve kurulun uyumlu çalışmasını sağlamak,

b) İHK toplantılarına başkanlık yapmak,

c) İHK tarafından alınan kararların Federasyon veya Federasyonun ilgili birimlerinde yerine getirilmesini takip ve kontrol etmek,

d) İHK' nin yetki kapsamında olan bütün resmi ve özel müsabakalara teknik komiser atamak,

e) MHK tarafından verilen görevleri yerine getirmek.

6.4.2. Başkan Yardımcısı

a) Başkan'ın olmadığı durumlarda İHK toplantılarına başkanlık yapmak,

b) Başkan'ın olmadığı durumlarda bu yönergenin İHK Başkanı'na verdiği yetki ve sorumlulukları üstlenmek,

6.4.3. Sekreter

a) İldeki bütün hakemler ve masa görevlileri için dosya düzenlemek,

b) İHK sekreteryası görevini sürdürmek, bu görev için gereken alt yapıyı hazırlamak, varsa alt yapıda bulunan görevlilerin çalışmalarını denetlemek,

c) İHK tarafından alınan kararların ilgili hakemlere ve teknik komiser/Federasyon temsilcilerine ve diğer ilgililere ulaşmasını sağlamak ve denetlemek,

d) Gündemdeki konuları belirleyip İHK üyelerinin de görüşleri doğrultusunda oluşan Toplantı Gündemini İHK toplantılarına sunmak,

e) Alınan toplantı kararlarının yazılmasını ve imzalanmasını sağlamak, ayrıca alınan kararların ilgililerce yerine getirilip getirilmediğini izleyerek İHK'ye bilgi vermek,

f) İlde görevli olan Hakem, Teknik Komiser, Masa Görevlisi ve Federasyon Temsilcilerinin Türkiye'deki görevli oldukları müsabakalara ilişkin bilgilerin Federasyon ve varsa ildeki web sayfası aracılığı ile İnternet'ten bilgi edinmelerine yardımcı olmak.

6.4.4. Eğitimden Sorumlu Üyeler

a) Hakem ve Masa Görevlisi Eğitiminin Federasyon Yönetmelikleri, Yönergeleri, Sirkülerleri ve MHK kararları ile belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerekirse MHK'nin onayı ile ildeki klasman hakemlerinden de yararlanarak yürütülmesini sağlamak,

b) Yapılan eğitim çalışmaları hakkında aktif basketbol sezonu içerisinde her ay düzenli olarak İHK'yi bilgilendirmek,

c) Her yıl basketbol sezonu açılmadan önce o ildeki faal hakemlerin fiziksel testlerini yapmak ve son durumlarını İHK'ye sunmak,

6.4.5. Atamadan Sorumlu Üyeler

a) Her sezon başında İHK tarafından atamalara ilişkin düşünce ve görüşler karar altına alınır. Atamalar, bu kararlara uygun olarak gerçekleştirilir. Atamalara ilişkin alınan İHK kararları, Federasyon Yönetmelik, Yönerge ve Sirkülerlerine ters olamaz.

b) Aşağıda yazılı müsabakalara Hakem ve Masa Görevlisi atamalarını yapmak,

(1) İl Tertip Komitesi tarafından düzenlenen ve yönetilen bütün resmi yarışmalar,

(2) İl Tertip Komitesi sorumluluğuna giren her türlü özel yarışmalar,

(3) Federasyon tarafından onaylanmış özel turnuva ve müsabakalar

(4) MHK tarafından ismen hakem talep edilmeyip tespiti İl Tertip Komitesi'ne bırakılan basketbol yarışmaları (Bu atamalar Merkez Hakem Kurulu'nun onayı ile olur).

c) İllerinde oynanan Lig ve Kupa Müsabakalarına Masa Görevlisi ataması yapmak.

6.4.6. Sosyal İşlerden Sorumlu Üye

İldeki her türlü yemek, balo, gezi, v.b. gibi sosyal olayları tertip etmek.

6.5. Görevlerin Sona Ermesi

6.5.1. İl Hakem Kurulu'nun görev süresi, her basketbol sezonu sonunda, veya İl Temsilcisi'nin görevinden ayrılması ile sona erer. Yeni İHK kuruluncaya kadar eski İHK üyeleri göreve devam eder.

6.5.2. Aşağıdaki durumlarda İl Hakem Komitesi, MHK kararı ile görevden alınır.

a) Bu yönerge hükümleri ile belirlenmiş esaslar dahilinde hakem, masa görevlisi veya teknik komiser olma hakkı kazanmamış kişilerin basketbol müsabakalarında görevlendirilmesi.

b) MHK tarafından lisansları Vizeleşmemiş hakem ve masa görevlileri ile aktif olmayan teknik komiserlerin resmi müsabakalarda görevlendirilmesi.

c) Federasyon tarafından onaylanmamış her türlü özel müsabaka, turnuva veya basketbol faaliyetine hakem tayini yapılması.

Uygulamada kasıt görülmesi halinde kasıtlı davranış içinde bulunan üyeler tekrar İHK üyeliğine seçilemezler.

6.5.3. İHK Üyelerinin görev süresi;

a) Üyenin istifa etmesi veya görevi sürdürmesine engel olacak sürekli bir mazeret, hastalık ya da rahatsızlığının ortaya çıkması,

b) Mazeret göstermeden üst üste iki toplantıya katılmaması,

c) İl Temsilcisinin üyeliğin sona ermesi için yapacağı talebin MHK tarafından uygun görülmesi,

d) İHK üyesi olarak görevli olduğu dönem içinde resmi yarışmalarda masa görevlisi veya hakem olarak görev alması veya basketbol branşı olan bir kulübün oyuncusu, idarecisi, antrenörü veya yöneticisi olması,

e) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymesi,

f) Kurul üyelerinde aranılan niteliklerden birinin yitirilmesi durumunda MHK'nin kararı üzerine son bulur.

7. Alt Kurullar (AK)

Merkez Hakem Kurulu; kurula bağı görev yapmak üzere, ihtiyaç duyulan durumlarda Alt Kurul oluşturabilir. Oluşturulan kurulların işleyişi, çalışma prensipleri ve süresi ayrı sirkülerler ile düzenlenir.

İkinci Kısım

Hakemler

8. Genel

8.1. Ülkemizde düzenlenen her türlü resmi veya özel basketbol müsabakalarında, Türkiye Basketbol Federasyonu tarafından belirlenmiş esaslar doğrultusunda eğitim almış ve eğitim sonunda yapılan sınav ve testlerde başarılı olarak hakem olma unvanını kazanmış hakemler görev yapabilir.

8.2. Hakemlerin basketbol müsabakalarında görev yapabilmeleri için, müsabakaların organizasyon sorumluluğunu üstlenmiş kurumlarca yetkilendirilmiş hakem kurulları tarafından görevlendirilmiş olmaları gereklidir.

8.3. Yabancı ülke Federasyonlarından hakemlik lisansı alan T. C. vatandaşı hakemler ile Türkiye'de ikamet eden yabancı uyruklu hakemlerin görev alabilmeleri, MHK kararına bağlıdır. Bu hakemlerin hakemlik yapıp yapamayacakları, yapacaklarsa hangi düzeyde olacakları MHK tarafından belirlenir.

8.4. Kayıtlı oldukları illerinden geçici bir nedenle başka bir ilde bulunan hakemler, geçici bulundukları ilde de kendileri arzu ettikleri takdirde, il yetkililerince görevlendirilebilir. Bu durumda hakem ek harcırah talebinde bulunamaz.

9. Hakem Olma Şartları ve Kategorileri

Hakemler;

- a) Aday Hakem (Hakem Adayı),
- b) İl Hakemi,
- c) Klasman Hakemi,

d) FIBA Hakemi, olmak üzere dört kategoriye ayrılırlar. Ayrıca, klasman hakemleri Lig Faaliyetlerinde görevlendirilmek üzere MHK tarafından kendi içinde tasnif edilirler. Hakem olma şartları ile kategori geçiş için sağlanması gereken koşullar kendi ilgili maddelerinde verildiği gibidir.

10. Aday Hakem (Hakem Adayı)

Aday hakemler sadece Yerel Lig Faaliyetleri kapsamında düzenlenen müsabakalarda hakem ve masa görevlisi olarak görev alabilirler. Aday hakemler her ne koşulda olursa olsun Lig, Kupa ve Yurtiçi Faaliyetlerinde müsabaka yönetmek üzere hakem olarak görevlendirilemezler.

10.1. Aday Hakem Olma Şartları

10.1.1. Basketbol müsabakalarında aday hakem olarak görevlendirilecek kişilerin, MHK tarafından yapılacak Aday Hakem Sınavlarında başarılı olmaları gereklidir.

10.1.2. Ayrıca Federasyon tarafından hakemlik dersi açılmasına onay verilmiş, üniversitelerdeki hakemlik dersini alarak bu dersi başarmış olan ve Aday Hakem olma şartlarına uygun olanlar arasından, MHK tarafından yapılacak hakem sınavlarında başarılı olan adaylar, Aday Hakem olurlar.

10.1.3. MHK tarafından yapılacak Aday Hakem sınavlarına katılacaklarda aşağıdaki koşullar aranır;

- a) T. C. vatandaşı olmak,
- b) En az lise veya dengi okul mezunu olmak,
- c) 17 yaşından küçük, 30 yaşından büyük olmamak,
- d) Sağlık durumunun hakemlik yapmaya elverişli olduğunu doktor raporu ile belgelemiş olmak,
- e) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymemiş bulunmak,

f) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü veya Federasyon tarafından altı ay veya daha fazla ceza verilmemiş olmak.

10.1.4. Sınavlarda başarılı olanlara MHK tarafından 'Aday Hakem' lisansı verilir.

10.1.5. Aday Hakem sınavlarına girecek adaylar için talep olması halinde MHK tarafından illerde Aday Hakem Kursu açılabilir. Aday Hakem Kurslarının açılabilmesi için, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü aşağıda belirtilen koşulları sağlamak zorundadır.

a) Aday Hakem Kursu açılması için başvuru yazısı.

b) Federasyon tarafından atanacak kurs eğitmeninin yasal yolluk ve harcırahlarının o ilin Gençlik ve

Spor İl Müdürlüğü'nce ödeneceğinin beyan ve taahhüdü.

c) Kurs sırasında uygulamaları göstermek üzere; 10 adet basketbol oyuncusu ve yedi gün süreyle kullanılmak üzere spor salonu.

10.2. Aday Hakemliğin Sona Ermesi

Aday Hakemlikten en fazla iki sezon sonunda İHK tarafından İl Hakemliğine terfi ettirilmemiş olan aday hakemlerin, hakemlik görevi kendiliğinden sona erer.

11. İl Hakemi

İl Hakemi Adayı olma koşullarını taşıyan aday hakemlerin arasından uygun görülenler, İHK kararı ile İl Müdürlüğü aracılığı ile MHK Genel Sekreterliği'ne yazılı olarak bildirilir. Bu hakemler MHK onayı ile İl Hakemliğine atanırlar.

İl Hakemleri, Yerel Lig Faaliyetleri kapsamında düzenlenen müsabakalarda hakem ve her türlü resmi basketbol müsabakalarında masa görevlisi olarak görev alabilirler. İl Hakemleri her ne koşulda olursa olsun Lig, Kupa ve Yurtiçi Faaliyetlerinde müsabaka yönetmek üzere hakem olarak görevlendirilemezler.

11.1. İl Hakemi Olma Şartları

11.1.1. Aday Hakemlerin İl Hakemi Adayı olabilmesi için aşağıdaki koşulların oluşması gerekir.

a) İHK tarafından verilen görevleri başarıyla yerine getirmek,

b) En az bir yıl (Aday Hakem olma tarihinden itibaren) süreyle Aday Hakem olarak görev yapmış olmak,

c) İHK tarafından yapılmış yazılı sınav ve fiziksel testlerde başarılı olmak.

11.1.2. İl Hakemliği' ne yükseltilen Aday Hakemlere MHK tarafından 'İl Hakem Lisansı' verilir.

12. Klasman Hakemi

Klasman Hakemliği, Federasyon tarafından organize edilen ve aşağıda ilgili bölümlerinde açıklamaları yapılan çeşitli faaliyetlerde görev yapacak hakemlerin tasnifi için A, B ve C olarak belirlenmiş hakemlik derecelendirilmesidir. Klasman hakemliğinin her derecesi için ihtiyaç duyulacak Klasman Hakem sayısı MHK tarafından sezon öncesi belirlenir ve bu sayı oranında klasman hakemi seçilir. Yıl içinde uzun süreli sakatlık, hastalık, askerlik, hakemliği bırakma veya sona ermesi gibi çeşitli nedenlerle klasman hakemi sayısında eksilme olması durumunda MHK si sezon içinde klasman ayarlaması yaparak ihtiyacı sağlayabilir. Klasman hakemi olarak belirlenmiş hakemler; her derece için belirlenmiş şartlara haiz oldukları sürece o derecede görev yaparlar. Klasman hakemlik derecelendirilmesi her sezon öncesi MHK tarafından bu yönerge ile belirlenmiş esaslar ve kurul tarafından konan prensipler dahilinde yapılır. Hakemler, belli bir klasman derecesinde yerlerini muhafaza edebilirler, bir üst klasmana terfi edebilirler veya bir alt klasmana düşebilirler. C Klasmanı olarak teklif edilmiş ancak başarılı olamamış olan İl Hakemleri ile her klasman hakemi olma özelliğini yitiren hakemler daha önce kazanmış oldukları İl Hakemi olma sıfatlarını ve bu kategorinin haklarını yitirmezler. Bu durumda olan hakemler İHK tarafından açılan seminerlere katılarak fiziksel ve yazılı sınavlarda başarılı olmaları halinde illerinde İl Hakemi olarak görev

yapabilirler. Klasman hakemleri ilgili bölümlerde belirtilmiş müsabakalarda görev yaparlar. Klasman hakemleri Masa Görevlisi olarak görevlendirilemezler.

İstisna:

Klasman Hakemleri, sadece Lig ve Kupa Faaliyetleri kapsamında yer alan müsabakalar ile Yurtiçi Faaliyetlerde zorunlu nedenler karşısında müsabakanın Teknik Komiseri veya organizasyonun Federasyon Temsilcisi tarafından görevlendirilebilirler.

12.1. C Klasmanı Hakemi

İl Hakemlerinin arasından C Klasmanı hakemliği koşullarını taşıyan ve İHK tarafından uygun görülenler, İHK kararı ve İl Temsilciliğinin MHK Genel Sekreterliği'ne yazılı başvurusu ile MHK tarafından yapılacak C Klasmanı Hakem seminerine (yazılı sınav ve fiziksel test) davet edilirler. Adaylar seminere kendi olanakları ile katılırlar.

Semineri başarı ile tamamlayan İl Hakemleri C Klasmanı Hakemi olmaya hak kazanırlar ve kendilerine MHK tarafından 'C Klasmanı Hakemi' lisansı verilir.

C Klasmanı Hakemleri, Yerel Lig Faaliyetleri kapsamında düzenlenen müsabakalarda ve Federasyon tarafından organize edilen;

- a) Türkiye Bayanlar 2. Ligi (TBB2L) müsabakaları,
- b) Bölgesel Lig (EBBL ve BBBL) müsabakaları,
- c) Yurtiçi Faaliyetleri müsabakaları,
- d) Kurum Faaliyetleri müsabakalarında hakem olarak görev yapabilirler.

12.1.1. C Klasmanı Hakemi Olma Şartları

İl Hakemlerinin C Klasmanı Hakemi Adayı olabilmesi için aşağıdaki koşulların oluşması gereklidir.

- a) İHK tarafından verilen görevleri başarıyla yerine getirmek,
- b) En az bir yıl (İl Hakemi olma tarihinde itibaren) süreyle İl Hakemi olarak görev yapmış olmak,
- c) İHK tarafından MHK' ye önerilmiş olmak,
- d) MHK tarafından yapılan C Klasmanı Hakem seminerine katılarak yapılan yazılı ve fiziksel sınavlarda başarılı olmak.

12.1.2. C Klasmanı Hakemliğini Sürdürme Şartları

C Klasman Hakemi olmaya hak kazanmış hakemler;

- a) Her yıl MHK tarafından tekrar sınava tabi tutulurlar. Adaylar bu sınavlara kendi olanakları ile katılırlar,
- b) Sınavlarda başarılı olanların “C Klasmanı Hakem” lisansları MHK tarafından vize edilir.
- c) Sınavlarda başarılı olamayan C Klasmanı Hakemler, İl Hakemi olarak değerlendirilirler.

12.2. B Klasmanı Hakemi

B Klasmanı Hakem Adayı olma koşullarını taşıyan C Klasmanı Hakemleri arasından uygun görülenler MHK tarafından yapılacak B Klasmanı Hakem Seminerine ismen davet edilirler. Seminer sonrasında MHK tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olanlar B Klasmanı Hakemi olma hakkı kazanırlar.

B Klasmanını oluşturan klasman hakemi sayısı her sezon başlamadan önce MHK kriterlerine göre belirlenir. Bu sayı gerekli görüldüğü takdirde MHK kararı ile değiştirilebilir.

B Klasmanı Hakemleri, Yerel Lig Faaliyetleri kapsamında düzenlenen müsabakalarda ve Federasyon tarafından organize edilen;

- a) Bayanlar 1. Ligi (TBBL) müsabakaları,
- b) 2. Lig (TB2L ve TBB2L) müsabakaları,
- c) Bölgesel Lig (EBBL ve BBBL) müsabakaları,
- d) Yurtiçi Faaliyetleri müsabakaları,
- e) Kurum Faaliyetleri müsabakalarında hakem olarak görev yapabilirler.

12.2.1. B Klasmanı Hakemi Olma Şartları

C Klasmanı Hakemlerin B klasmanı olabilmeleri için aşağıdaki koşullar aranır.

- a) 30 yaşından büyük olmamak (Daha önce B klasmanında olanlarda bu koşul aranmaz),
- b) En az iki yıl süreli ve bir önceki sezonda Vizeli C Klasmanı Hakemi Lisansına sahip olmak.

12.2.2. B Klasman Hakemliğinin Sona Ermesi

Her sezon sonununda MHK tarafından yapılan değerlendirme sonucunda bu klasman için aranan kriterlere göre başarılı bulunmayan hakemler B Klasmanından çıkartılırlar.

Ayrıca her sezon MHK tarafından sezon başında ve mazereti MHK tarafından kabul edilmeyenler veya başarısız olanlar için MHK'nin belirleyeceği tarihte yapılan yazılı sınav ve fiziksel testlerden başarılı olamayan hakemler B klasmanından çıkartılır. Bu hakemler bir sonraki sezonda C Klasmanı Hakemi olarak değerlendirilirler. Bu durumda olan hakemler illerinde yapılan sınav ve fiziksel testlerde başarılı oldukları takdirde ilgili sezonda sadece illerindeki müsabakalarda görev alabilirler.

Mazereti MHK tarafından geçerli sayılan nedenlerle yazılı sınavlara ve fiziksel testlere katılamayan hakemlerin bu hakları saklı tutulur ve MHK'nin uygun gördüğü zamanlarda bu hakları kullanırlar.

12.3. A Klasmanı Hakemi

A Klasmanı Hakem Adayı olma koşullarını taşıyan B Klasmanı Hakemleri arasından uygun görülenler, MHK tarafından yapılacak A Klasmanı Seminerine ismen davet edilirler. Seminer sonrasında MHK tarafından yapılacak sınavlarda başarılı olanlar A Klasmanı Hakemi olma hakkı kazanırlar.

A Klasmanı Hakem sayısı, her sezon başlamadan önce MHK tarafından belirlenir. Bu sayı gerekli görüldüğü takdirde MHK kararı ile değiştirilebilir.

A Klasmanı hakemler her seviyedeki müsabakada görev yapabilirler.

12.3.1. A Klasmanı Hakemi Olma Şartları

B Klasmanı Hakemlerinin A Klasmanı Hakemi olabilmeleri için aşağıdaki koşullar aranır:

- a) 33 yaşından büyük olmamak (Daha önce A klasmanında olanlarda bu koşul aranmaz),
- b) B Klasmanında en az iki sezon görev yapmış olmak.

12.3.2. A Klasmanı Hakemliğinin Sona Ermesi

Her sezon sonununda MHK tarafından yapılan değerlendirme sonucunda bu klasman için aranan kriterlere göre başarılı bulunmayan hakemler, A Klasmanından çıkartılırlar ve sonraki basketbol sezonunda B Klasmanında değerlendirilirler.

Sezon başında yapılan seminere katılmayan veya mazereti MHK tarafından kabul edilmeyenler ile seminerde başarısız olanlar için, MHK'nin belirleyeceği tarihte yapılan yazılı sınav ve fiziksel testlerde de başarılı olamayan hakemler A klasmanından çıkartılır. Bu hakemler bir sonraki sezonda B Klasmanında

değerlendirilirler. Bu hakemler illerinde yapılan sınav ve fiziksel testlerde başarılı oldukları takdirde ilgili sezonda sadece illerindeki müsabakalarda görev alabilirler.

Mazereti MHK tarafından geçerli sayılan nedenlerle yazılı sınavlara ve fiziksel testlere katılamayan hakemlerin bu hakları saklı tutulur ve MHK'nin uygun gördüğü zamanlarda bu hakları kullandırılır.

13. FIBA Hakemliği

13.1. FIBA tarafından yapılan sınavda başarı gösteren hakemler FIBA Hakemi unvanını alır ve FIBA tarafından yapılan atamalarla uluslararası müsabakalarda görev alırlar.

13.2. FIBA Hakemleri yurtiçinde MHK tarafından belirlenen kriterler doğrultusunda seçilmiş oldukları klasmanın belirlediği müsabakalarda görev yapabilirler.

13.3. FIBA Hakemlerinin ülkemizdeki MHK kriterlerine göre belirlenmiş değerlendirme puanlarına göre performansları ve fiziksel test sonuçları yılda iki kere FIBA'ya bildirilir ve her sezon sonunda bu değerlendirmeler uyarınca, MHK tarafından belirlenen Türkiye FIBA hakemleri sıralaması FIBA'nın bilgisine sunulur.

13.4. MHK, uygun bulmadığı durumlarda, FIBA Hakemlerini FIBA'nın aktif hakem listesinden çıkarılması için bu kurum nezdinde başvuruda bulunabilir.

13.5. En az 10 (on) sezon FIBA Hakemliği yapmış hakemler arasından talepte bulunanlar ve gereken şartları yerine getirenler, Federasyon tarafından FIBA Şeref Hakemliği için FIBA'ya teklif edilir ve FIBA tarafından onaylananlar “Şeref Hakemi” unvanını alırlar.

14. FIBA Hakemi Adaylığı

Bir hakemin FIBA hakemi olmak üzere FIBA tarafından açılan seminerlere katılmak üzere aday gösterilmesi için aşağıdaki koşullar aranır. Bu koşullara göre MHK tarafından belirlenecek adaylar FIBA seminerine katılırlar.

- a) FIBA tarafından belirlenen şartlara haiz olması,
- b) Aday gösterileceği szonda A Klasmanında olması ve o sezo hariç en az iki yıl süre ile aralıksız A Klasmanında hakemlik yapmış olması,
- c) MHK tarafından belirlenecek lisan merkezlerinden alınacak İngilizce lisan seviyesi yeterlilik belgesi.
- d) Hakemlikte başarının yanı sıra diğer hakemlerle uyumu, özel yaşamı ve temsil yeteneği açısından yeterli seviyde olduğunun MHK tarafından kanaat getirilmiş olması

Üçüncü Kısım

Hakemlikle İlgili Konular

15. Hakemlerin Sorumlulukları

15.1. Sezon öncesinde; Aday veya İl Hakemi ise ilinde, Klasman Hakemi ise MHK tarafından düzenlenen seminerlerde fiziksel test ve yazılı sınavlara katılmak,

15.2. Görevli olduğu müsabaka kendi ilinde ise en az bir saat önce, görevi kendi ili dışında ise MHK tarafından belirlenmiş süre içinde o ilde ve bir saat önce müsabakanın yapılacağı salon veya sahada, MHK tarafından belirlenmiş hakem giysisi ile hazır bulunmak, müsabakada görevli diğer hakem/ hakemlerle uyumlu olmak, özel yaşamında etik olmayan davranış ve ilişkileri olmamak,

15.3. MHK veya İl Hakem Kurulu'nca verilen görevleri, FIBA tarafından belirlenen ve Federasyon tarafından uygun bulunarak yayınlanan kurallara göre yerine getirmek,

15.4. Tüm sporculara her bakımdan örnek olmak.

16. Hakemlik Görevinin Belirli Süreyle Durdurulması

16.1. Aşağıdaki koşullarda, MHK tarafından belirlenecek süre ile hakemlerin müsabakalarda görev yapması durdurulur:

- a) Lisansını vize yaptırmamış olmak (Aday hakemlerde vize koşulu aranmaz),
- b) Müsabakalarda MHK tarafından belirlenen genel görünüm kural ve prensiplerine aykırı olarak (örneğin sakallı olarak) görev yapmak,
- c) MHK tarafından belirlenen kılık ve kıyafet kural ve prensiplerine uymamak,
- d) Yönettikleri müsabakalara ilişkin Federasyon tarafından istenilen raporları 24 saat içerisinde vermemek,
- e) Liglerde basketbol takımları yer alan kulüplerin Yönetim Kurullarında görev almak veya bir kulübün idareci, menajer, antrenör, oyuncu veya masörü olmak,
- f) Klasman hakemi ise MHK'den, diğer hakem statülerinde ise İHK'nin bilgisi ve izni dışında yurtiçinde resmi veya özel yarışmaları yönetmek,
- g) Federasyon ve/veya FIBA müsabakaları haricinde düzenlenen her türlü uluslararası organizasyon ve uluslararası özel müsabakalarda MHK'den yazılı izin almaksızın maç yönetmek,
- h) Fiziksel test ve sınavlarda başarısız olmak,
- i) Kendi illerinde verilen il müsabakalarını mazeretsiz olarak yönetmemek ve İHK başvurusu ile MHK tarafından bu konuda haksız bulunmak,

16.2. Hakemlik görevi, herhangi bir nedenle belirli süreyle durdurulan bir hakemin, tüm seviyelerdeki hakemlik sıfatından kaynaklanan tüm hakları da aynı süreyle durdurulmuş sayılır.

17. Hakemlik Görevine Ara Verilmesi

17.1. Herhangi bir nedenle (tüm sağlık nedenleri de dahil) hakemlik görevine ara vermek isteyen İl Hakemleri, İl Hakem Kurulu'na; Federasyon Hakemleri,

MHK' ye yazılı olarak başvuruda bulunarak mazeretlerini bildirir. Bu durum hakemin şahsi dosyasına işlenir.

17.2. Mazeretli olarak hakemliğe ara verme süresi, aralıksız en fazla 3 (üç) sezondur. Anılan 3 (üç) sezonluk dönem, ara verme talebinde bulunma tarihindeki içinde bulunulan sezonu da kapsar.

17.3. Sağlık sebepleri dışında ikinci bir kez hakemliğe ara verme talebinde bulunulabilmesi için önceki ara verme sonucu yeniden görev almaya başlanması tarihinden başlayarak en az bir sezon boyunca görev almış olması gereklidir.

17.4. Hakemlik görevine ara verip başka ülkelerde hakemlik görevine devam edenlerin, tekrar hakemlik yapma talebi durumunda, bu talep MHK tarafından değerlendirilir ve karar verilir.

17.5. Ara verme süresinden sonraki sezonda hakemliğe devam etmek isteyen hakem, yine bu isteğini dilekçeyle bildirmek ve ayrıca yapılacak fiziksel testte ve yazılı sınavda başarılı olmak zorundadır. Ara verme süresi sonunda yeniden görev almaya devam eden hakemlerin tüm hak ve statülerinin değerlendirilmesinde, ara verme süresi dikkate alınmaksızın, ara verme tarihindeki durumları göz önünde bulundurulur.

17.6. Ara verme süresinin sonunda, hakemliğe dönme isteğinde bulunmayan hakemin lisansının herhangi bir talebe gerek kalmaksızın ilgili kurulca iptal edilir.

17.7. Sağlık nedeni ile mazeretli sayılan hakemler ayrıca hastalığının geçtiğini ve hakemlik yapmasında engel durum olmadığını belirten uzman bir heyetten alacakları resmi onaylı bir raporu da dönüş dilekçelerine eklemek zorundadırlar.

18. Hakemlik Görevinin Sona Ermesi

18.1. Aşağıda belirtilen koşulların oluşması durumunda, ilgili kurulların onayından sonra hakemlik sona erer:

- a) Hakemin görevi sürdürmesine engel olacak sürekli bir mazeret, hastalık ya da rahatsızlığının ortaya çıkması,
- b) 50 yaşını doldurmuş olmak,
- c) Uluslararası Oyun Kurallarının uygulanmasında acze düşmek veya yetersiz kalmak,
- d) Kurullarca kabul edilebilir mazereti olmadan ısrarla görev kabul etmemek,
- e) Mazeretsiz olarak iki kez görevine gelmemek,
- f) Geliştirme kurslarına katılmamak veya yetkisiz kurumlar tarafından düzenlenen eğitim seminerlerine izinsiz katılmak,
- g) Herhangi bir nedenle kasıtlı olarak taraflı müsabaka yönetmek veya müsabaka yönetiminde kasıtlı olarak Uluslararası Oyun Kuralları hatası yapmak, müsabaka sonuçlarını etkileyecek girişimlerde bulunmak,
- h) Gerçek dışı rapor düzenlemek, gerçekleri gizlemek veya taraflardan maddi veya manevi menfaat temin etmek,
- i) Basketbol Federasyonu ve Kurulları aleyhinde gazete, radyo veya televizyon kanalıyla yayın veya propaganda yapmak, yazı yazmak, Internet sitelerinde hakemliği küçük düşürücü yayınlar yapmak, izinsiz olarak radyo ve televizyon yayınlarına katılmak,
- j) Sosyal yaşam ve davranışları ile basketbol hakemliğini küçük düşürücü davranışlarda bulunmak,
- k) Disiplin veya Ceza Kurulu tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'ne, Federasyon'a veya hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı toplam 3 (üç) aydan fazla cezalandırılmış olmak,

l) Müsabakalarda, Federasyon tarafından belirlenen kılık, kıyafet ve genel görünüm kural ve prensiplerine aykırı davranmak; Federasyon tarafından belirlenen hakem kıyafetlerini kullanmamak,

m) Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hüküm giymek, TBF Yönerge, Yönetmelik ve Sirkülerlerinde belirtilen kurallar ile MHK'nin sözlü veya yazılı yönergelerine ve talimatlarına uymamak,

n) İl Temsilcisi, Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcisi olmak,

o) Mazeretsiz olarak veya mazereti ilgili kurullarca kabul edilmediği için, ilgili kurullara iki sezon üst üste lisansını vize ettirememek.

18.2. Bu konularda lisans iptali için İl Hakem Kurulu kararının MHK tarafından, MHK kararının Federasyon Yönetim Kurulu tarafından onaylanması esastır.

19. Hakemlere Verilebilecek Cezalar

19.1. Federasyon Hakemlerine verilecek cezalar, Disiplin Yönerge hükümlerine göre Disiplin Kurulu tarafından saptanır.

19.2. İl Hakemlerine verilecek cezalar, Amatör Spor Dalları Ceza Yönetmeliği'ne göre İl Ceza Kurulu tarafından saptanır.

19.3. Hakemlerin oyun kurallarını uygulayışında ortaya çıkacak teknik hatalar hakkında karar verme yetkisi illerde İl Hakem Kurulu'na, Federasyon yarışmalarında ise Merkez Hakem Kurulu'na aittir.

19.4. Teknik konularla ilgili kesin karar vermeye Merkez Hakem Kurulu yetkilidir.

19.5. İl Hakemlerinin belge ve lisansları İl Hakem Kurulu'nun teklifi ile MHK tarafından; Federasyon Hakemlerinin lisansları ise MHK teklifi ile Federasyon Yönetim Kurulu tarafından iptal edilir.

19.6. Hakemler, İl Hakem Kurulları tarafından verilmiş olan kararlara, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde bağlı bulundukları İl Müdürlüğü kanalı ile Merkez Hakem Kurulu'na itiraz edebilirler. Merkez Hakem Kurulu ilk toplantısında konuyu görüşerek karara bağlar. Merkez Hakem Kurulu kararları kesindir.

19.7. İl Hakem Kurulları, illerindeki hakemleri işledikleri bir suçtan ötürü İl Ceza Kurulu'na sevk edebilirler.

Federasyon Hakemlerinin ceza kurullarına sevki için Merkez Hakem Kurulu'nun onayının alınması gereklidir.

20. Hakem Giysileri

20.1. Hakem giysileri, Merkez Hakem Kurulu'na uluslararası kurallar dikkate alınarak Federasyon tarafından belirlenir ve uygulanması sağlanır.

20.2. Hakemler, Merkez Hakem Kurulu'na belirlenen kokartları takarlar.

20.3. Federasyon uygun gördüğü takdirde, hakem kıyafetlerinde kullanılmak üzere reklam anlaşması yapabilir.

21. Hakemliği Bırakma Töreni

21.1. A Klasmanında en az 15 yıl süre ile müsabaka yönetmiş hakemler ile, FIBA hakemi olarak 10 yılını doldurmuş hakemler, hakemlik yaşamlarının sona ermesi üzerine Federasyon'un izni ve Genel Müdürlüğün onayı ile hakemliği bırakma töreni yapabilirler.

21.2. Hakemliği bırakma töreni yapan hakem, tekrar hakemlik yapamaz.

Dördüncü Kısım

Teknik Komiserler

22. Teknik Komiserler

Teknik Komiserlerin çalışma prensipleri ayrı bir yönerge ile düzenlenir.

Beşinci Kısım

Masa Görevlileri

23. Masa Görevlileri

Masa Görevlilerinin çalışma prensipleri ayrı bir sirküler ile düzenlenir.

BÖLÜM – III

Çeşitli Hükümler

24. Görev Tazminatları ve Harciraahlar

24.1. Müsabakalarda görev yapan Hakemler, Masa Görevlileri, Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcilerine yaptıkları görev karşılığı müsabaka tazminatı ödenir.

24.2. Müsabakalarda görev yapan ve MHK tarafından görevlendirilen Hakem, Teknik Komiser, Federasyon Temsilcileri, Hakem Eğitimcileri ve Masa Görevlileri ikamet ettikleri il dışından görevlendirilmeleri halinde ayrıca kendilerine yol gideri ve harcırah ödemesi yapılır.

25. Denetim

25.1. Federasyon tarafından düzenlenen lig maçlarından her türlü organizasyon ve denetimiyle oluşabilecek birinci dereceden idari sorunları çözmek ve masa görevlilerinin düzgün bir şekilde görevlerini denetlemek ve görev yapan hakemlerin davranış ve form durumlarının belirlenmesi için, Teknik Komiser sirküleri esasları doğrultusunda Teknik Komiser, ayrıca Yurtiçi Faaliyetleri kapsamında düzenlenen turnuvalarda organizasyon ve faaliyetlerin sürdürülmesi ile oluşabilecek birinci dereceden idari sorunları çözmek amacıyla Federasyon Temsilcisi/ Temsilcileri ataması yapılır.

25.2. Teknik Komiser ya da Federasyon Temsilcisi olarak görev yapacak kişilerin seçim esasları ile görev ve yetkileri, Teknik Komiser Sirküleri ile belirlenir.

25.3. Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcisi olarak görev yapacak kişiler, görevleriyle ilgili raporlarını en geç 48 saat içerisinde ilgili kurula bildirmek zorundadırlar.

25.4. Türkiye liglerinde veya yurtiçi organizasyonlarında lig veya organizasyon ile Federasyon tarafından görevlendirilenleri izlemek üzere, Federasyon Başkanı tarafından Yönetim Kurulu üyeleri arasından veya MHK Başkanı tarafından MHK üyeleri arasından kişi ya da kişiler görevlendirilebilir. Görevlendirilen kişiler izledikleri müsabaka ya da organizasyonla ilgili bilgileri görevlendiren Federasyon Başkanı ya da MHK Başkanına en geç 48 saat içerisinde yazılı olarak bildirir. Ayrıca bu kişiler, lig maçları veya yurtiçi organizasyonlarının hiçbir aşamasında Teknik Komiser, Hakem veya Federasyon Temsilcilerine müdahale edemezler.

26. Federasyon İle Yazışmalar

26.1. İl Hakemleri, Federasyon'a ve Merkez Hakem Kurulu'na her türlü başvurularını illerindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü aracılığı ile yapmak zorundadırlar. Doğrudan yapılan başvurular işleme konulmaz.

26.2. Federasyon Hakemleri, görevleri ile ilgili başvurularını doğrudan Merkez Hakem Kurulu'na yapabilirler.

27. Görev Tebligatı (Duyurusu)

27.1. Hakemlere görevleri, Federasyon tarafından her hafta İl Müdürlükleri veya Internet'teki Federasyon Web sayfası aracılığı ile duyurulur. Duyuruda, Hakemin görevli olduğu müsabakanın yer, saat ve tarihi bulunur. Ancak, Hakemler kendilerine yapılan resmi tebligatı (duyuruyu) beklemeden, telefonla her hafta görevi olup olmadığını MHK Sekreterliği'nden öğrenir.

27.2. Hakemler tarafından herhangi bir nedenle tebligatı alamadığını bildirmeleri, göreve gitmemeleri için mazeret olarak kabul edilemez.

BÖLÜM – VII

Son Hükümler

28. Yönergede Yer Almayan Hükümler

Bu Yönergede yer almayan herhangi bir husus ve Yönergede karşılığı belirtilmeyen cezai yaptırımlar hakkında karar alma ve yorumlama yetkisi Basketbol Federasyonu'na aittir.

29. Yürürlük

Bu yönerge, Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulunun onayladığı tarihte yürürlüğe girer.

30. Yürütme

Bu yönergeyi Türkiye Basketbol Federasyonu adına Merkez Hakem Kurulu yürütür.__

EK F**TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU****TEKNİK KOMİSER YÖNERGESİ****İÇİNDEKİLER**

Bölüm – I Genel Hükümler.....	3
1. Amaç	3
2. Kapsam	3
3. Dayanak.....	3
4. Tanımlar.....	3
Bölüm – II Teknik Komiser Olabilme Şartları	3
5. Başvurular	3
6. Kurslar Ve Kurslara Katılma	3
7. Teknik Komiser Kursuna Katılma Koşulları.....	4
Bölüm –III Esas Hükümler	5
8. Teknik Komiser Kategorileri	5
9. Teknik Komiserlik Görev Süresi	5
10. Kategorilerde Görev Yapacak Teknik Komiser Sayısı.....	5
11. Teknik Komiserlerin Görev Yerleri	5
12. Teknik Komiser Atamaları	6
13. Teknik Komiserlerin Yetki Ve Sorumlulukları	6

14. Sezon İçerisinde Teknik Komiserlik Görevine Ara Verilmesi.....	7
15. Teknik Komiserlik Görevine Son Verilmesi	7
Bölüm – III Son Hükümler	8
16. Yönergede Yer Almayan Hususlar	8
17. Yürürlük	8
18. Yürütme	8

BÖLÜM – I GENEL HÜKÜMLER

1. Amaç

Bu Yönergenin amacı, basketbol müsabakalarında organizasyon sorumluluğunu üstlenmiş kurullar adına görev alacak Teknik Komiser veya Federasyon Temsilcilerinin bu unvanı kazanma, sorumlulukları, yetkileri, görevlendirme esasları, ile bu kişilerin terfii ve tenzillerinin düzenlenmesidir.

2. Kapsam

Yönerge, Bayan ve Erkek 1. ve 2. Lig, Kupa, Bölgesel Lig ve Federasyon Faaliyetleri müsabakalarında görev yapacak Teknik Komiserler ve Federasyon Temsilcileri ile ilgili usul ve esasları kapsar.

3. Dayanak

Teknik Komiser Yönergesi, Federasyonu Ana Statüsü ve Basketbol Hakem Yönergesi'ne dayanılarak hazırlanmıştır.

4. Tanımlar

Bu Yönergede yer alan;

Federasyon: Türkiye Basketbol Federasyonu’nu,

FIBA: Uluslararası Basketbol Federasyonu’nu,

MHK: Merkez Hakem Kurulu’nu,

Teknik Komiser: Federasyon tarafından düzenlenen maçların organizasyonu ve denetimi ile görevlendirilen kişiyi,

Federasyon Temsilcisi: Federasyon tarafından düzenlenen turnuva veya uzun süreli faaliyetlerin organizasyonu ve denetimi ile görevlendirilen kişiyi ifade eder.

BÖLÜM – II TEKNİK KOMİSER OLABİLME ŞARTLARI

5. Başvurular

5.1. Basketbol müsabakalarında Teknik Komiser olarak görevlendirilecek kişilerin öncelikle bu görev için açılacak olan kurslara katılmak üzere başvuruda bulunmaları gereklidir. Başvurularını zamanında yapan ve istenen belgeleri tam olarak teslim edenlerin başvuruları MHK tarafından değerlendirilir ve uygun görülenler ismen kurslara davet edilirler.

5.2. FİBA Teknik Komiserleri açılan gelişim ve eğitim seminerlerine katılmak zorundadır.

6. Kurslar ve Kurslara Katılma

6.1. Teknik Komiser Kursu:

MHK tarafından ilk defa başvuruda bulunan Teknik Komiser adayları için açılır. Bu kursta başarılı olanlar Teknik Komiser ünvanı kazanırlar.

6.1.1 Teknik Komiser olarak görev yapmak isteyenlerin katılacağı ve sonunda başarılı olanların Teknik Komiser ünvanı alabileceği kurslar,

MHK’nca;

- a. Teknik Komiser “C” kategorisi kursu,
- b. Teknik Komiser “B” kategorisi kursu,
- c. Teknik Komiser “A” kategorisi kursu, olmak üzere açılır.

6.1.2. Bu kurs, MHK tarafından ihtiyaç duyulduğu takdirde açılır.

6.1.3. Kurs, her kategori için ayrı ayrı yapılabileceği gibi, birlikte de yapılabilir.

6.1.4. Kurs, gün, yer ve programları kurs tarihinden en az on (10) gün önce ilgililere duyurulur.

6.2. Teknik Komiser Gelişim Ve Eğitim Kursu:

Teknik Komiser ünvanına sahip olan kişilerin katılacağı kurstur. Bu kursta başarılı olanlar faal Teknik Komiser olarak MHK tarafından görevlendirilirler.

6.2.1. Bu kurs her yıl 01 Ağustos ile 31 Ekim tarihleri arasında açılır.

6.3. Kurslara kişiler kendi olanakları ile katılırlar. Federasyon, olanakları ölçüsünde yemek ve barınma konusunda yardımcı olabilir.

7. Teknik Komiser Kursuna Katılma Koşulları.

7.1. Koşullar:

- a. T.C. vatandaşı olmak,
- b. En az lise ve dengi okul mezunu olmak,
- c. Sağlık durumunun elverişli olduğunu belgelemiş olmak,
- d. Federasyona her kurs için ilan edilen başvuru tarihine kadar başvurmuş olmak,
- e. 30 yaşından küçük, 57 yaşından büyük olmamak,

f. Herhangi bir kulübün basketbol şubesinde, aktif olarak üye, sporcu, antrenör, menajer veya idareci olmamak,

g. Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hapis cezası ile hükümlü olmamak ve herhangi bir suçtan dolayı resmi kurumların disiplin kurullarından toplam üç (3) aydan daha fazla ceza almamış olmak,

h. Faal hakem veya Masa Görevlisi olmamak.

7.1.1. “C” Kategorisi Teknik Komiser Kursu için; En az üç (3) yıl süre ile basketbol branşında, fiilen, sporcu, antrenör, hakem, idareci veya İl Temsilcisi olarak görev almış olmak,

7.1.2. “B” Kategorisi Teknik Komiser Kursu için;

a. Daha önce “C” Klasmanında en az iki sezon görev yapmış olmak ve görev yaptığı süre içerisinde MHK tarafından başarılı bulunmak.

b. Deplasmanlı 1. ve 2. lig takımlarının; oyuncusu, antrenörü, idarecisi olmuş olmak veya bu takımların oynadığı liglerde hakemlik yapmış olmak.

7.1.3. “A” kategorisi Teknik Komiser Kursu için:

Daha önce “B” klasmanında en az bir sezon görev yapmış olmak ve görev yaptığı süre içerisinde MHK tarafından başarılı bulunmak.

7.2. Teknik Komiser kurslarına katılan bütün adaylar öncelikle ‘Teknik

Komiser adayı ‘ olurlar. Teknik Komiser Adayları başvurduğu kategorileri içinde sınavdan aldıkları başarı puanlarına göre sıralanırlar. Sıralama sonunda MHK tarafından ihtiyaca göre belirlenen sayıda seçilen Teknik Komiser Adayları ‘Teknik Komiser’ ünvanına sahip olurlar.

7.3. Teknik Komiser ünvanı kazananlar TBF internet web sitesinde ilan edilir.

BÖLÜM –III ESAS HÜKÜMLER

8. Teknik Komiser Kategorileri

Teknik Komiserler “A”, “B”, “C” olmak üzere üç (3) kategoriye ayrılırlar. Bu kategoriler aşağıda belirtildiği gibi oluşturulur.

8.1. “A” Kategorisi Teknik Komiserler:

Teknik Komiser “A” Kategori Kursuna katılmış ve MHK tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar ile; FIBA Teknik Komiseri veya MHK üyesi olanlar.

8.2. “B” Kategorisi Teknik Komiserler:

Teknik Komiser “B” Kategori Kursuna katılmış ve MHK tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar.

8.3. “C” Kategorisi Teknik Komiserler:

Teknik Komiser “C” Kategori Kursuna katılmış ve MHK tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar.

9. Teknik Komiserlik Görev Süresi

Teknik Komiserlik görev süresi bir basketbol sezonudur.

10. Kategorilerde Görev Yapacak Teknik Komiser Sayısı

10.1. Sezon içerisinde görev verilecek teknik komiser sayıları liglerde oynanacak olan müsabaka sayılarına göre MHK tarafından tespit edilir.

11. Teknik Komiserlerin Görev Yerleri

Teknik Komiserlerin görev yerleri kategorilerine göre aşağıdaki gibidir.

11.1. “A” Kategorisi Teknik Komiserler

Bayanlar ve Erkekler 1. ve 2. Lig, Bayanlar ve Erkekler Türkiye Kupası,

Bölgesel Lig, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

11.2. “B” Kategorisi Teknik Komiserler

Bayanlar 1. ve 2. Lig, Erkekler 2. Lig, Bayanlar ve Erkekler Türkiye Kupası, Bölgesel Lig, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

11.3. “C” Kategorisi Teknik Komiserler

Bayanlar 2. Lig, Bölgesel Ligler, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

11.4. MHK uygun gördüğü takdirde Teknik Komiserlere alt kategorilerde görev verebilir.

12. Teknik Komiser Atamaları

12.1. Teknik Komiserlere, MHK’nun atama sorumlusu tarafından görev verilir.

12.2. Teknik Komiserlere görevleri Federasyon web sayfası aracılığı ile duyurulur. Duyuruda, Teknik Komiserin görevli olduğu müsabakanın yer, saat ve tarihi yer alır. Tebligat yerine geçerlidir.

12.3. Teknik Komiserler tarafından herhangi bir nedenle tebligatı alamadığını bildirmeleri, göreve gitmemeleri için mazeret olarak kabul edilemez.

12.4. Herhangi bir nedenle görevini eksik veya hatalı yerine getirenlerle, verilen görevi yerine getirmeyenlere, belirli bir süre veya sezon sonuna kadar görev verilmeyebilir.

13. Teknik Komiserlerin Yetki ve Sorumlulukları

Teknik Komiserlerin yetki ve sorumlulukları lig müsabakaları veya Federasyon Faaliyetlerine göre aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

13.1. Lig müsabakalarında;

13.1.1 Teknik Komiserin görevi, müsabaka ve müsabaka ile ilgili her türlü yan faaliyetin, uluslar arası oyun kuralları, yönergeler ve yönetmeliklere uygun yürütülmesini sağlamaktır. Müsabakanın tek yetkilisidir ve Basketbol Federasyonu Başkanı'nı temsilen, onun adına görev yapar.

13.1.2 Teknik Komiserin görev süresi, görevli olduğu müsabakanın başlama saatinden bir saat önce başlar.

13.1.3 Teknik Komiserin görev süresi, görevli olduğu müsabakanın bitiminden sonra, hakemlerin salondan ayrılımları ile biter.

13.1.4 Teknik Komiserler müsabakaya çağdaş görünüşlü, sakalsız, ceket ve kravatlı olarak görev yapmak zorundadırlar. Ancak hava sıcaklığının 300 C ulaştığı durumlarda ceketsiz görev yapabilir.

13.1.5 Teknik Komiser müsabaka esnasında, masa görevlileri masasında, sayı görevlisi ile saat (zaman) görevlisinin arasında, her ikisini de kontrol edebilecek şekilde oturmalıdır.

13.1.6 Müsabakanın başlamasına yirmi (20) dakika kala, müsabakanın yönetim sorumluluğu hakemlere geçeceğinden, Teknik Komiserin görevi, müsabakanın sonuna kadar Masa Görevlilerinin düzenli çalışmasını sağlamak, ayrıca saha dışında ve salonun içerisinde olan her türlü idari olayların (reklamlar, pazarlama faaliyetleri, devre arası süresi vb.) ve her türlü faaliyetin kontrolünü yürütmektir.

13.1.7 Teknik Komiser müsabakanın başlama saatinden bir (1) saat önce, müsabakanın oynanacağı salonda bulunmak ve Federasyonun genel Yönergelerini uygulamak zorundadır.

13.1.8 Teknik Komiser, takımların sporcu ve antrenör lisanslarını inceleyecek, ayrıca sahaya çıkabilecek takım üyelerinin uygunluğunu kontrol edecektir.

13.1.9 Teknik Komiser,müsabaka sonrası Maç Kağıdının kontrolünü yapacaktır.

13.1.10 Teknik Komiser, müsabakadan sonra sonucu ilgililere telefonla bildirecek, TBF İntranet sayfasındaki formları 48 saat içinde dolduracak ve ilgili belgeleri Federasyona gönderecektir.

13.2. Federasyon Faaliyetlerinde;

Federasyon Faaliyetlerinde görevlendirilen Teknik Komiserler, Federasyon Temsilcisi olarak görev yaparlar. Federasyon Temsilcilerinin görev ve yetkileri, yürürlükteki 'Federasyon Faaliyetleri Yönergesinde' belirtilmiştir.

14. Sezon içerisinde Teknik Komiserlik Görevine Ara Verilmesi

14.1. Herhangi bir nedenle Teknik sezon içerisinde görevine ara vermek isteyen, Faal Teknik Komiserler MHK'na yazılı olarak başvururlar.

14.2. Başvurularında beyan ettikleri mazeret gerekçesi, MHK'nca uygun görülenler, uygun görülen süre içerisinde Teknik Komiserlik görevine ara verebileceklerdir.

15. Teknik Komiserlik Görevine Son Verilmesi

15.1. Teknik Komiserlik görevi aşağıdaki koşulların oluşması durumunda kendiliğinden son bulur.

15.1.1. Maç Formu veya Hakem Değerlendirme Formunu gerçek dışı doldurmak,

15.1.2. Federasyon veya ilgili kurulları ile hakemler aleyhinde, yazılı veya görsel basında, internet sitelerinde yazı veya görüntü ile propaganda yapmak,

15.1.3. Mazeretsiz göreve gitmemek,

15.1.4. Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hapis cezasına çarptırılmış olmak,

15.1.5. Basketbol şubesi olan herhangi bir kulüpte üyelik, menajerlik, oyunculuk veya antrenörlük görevlerinde bulunmak veya başlamak,

15.1.6. Aktif hakemliğe veya masa görevliliğine dönmek,

15.1.7. Hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı resmi bir kurumun disiplin kurulundan toplam (üç) 3 aydan daha fazla ceza almak,

15.1.8. Kendisine verilen görevi eksik, hatalı veya taraflı olarak yapmak,

15.1.9. 70 (yetmiş) yaşını doldurmuş olmak.

15.1.10. Her hangi bir nedenle görevine son verilen Teknik Komiser en az iki sezon görev alamaz.

BÖLÜM –III SON HÜKÜMLER

16. Yönergede Yer Almayan Hususlar

Bu Yönergede yer almayan herhangi bir husus ve yürürlükte karşılığı belirtilmeyen idari ve cezai yaptırımlar hakkında karar alma ve yorumlama yetkisi Federasyon Yönetim Kuruluna aittir.

17. Yürürlük

Bu Yönerge Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun onayından itibaren yürürlüğe girer.

18. Yürütme

Bu Yönerge hükümlerini Federasyon Başkanı adına MHK yürütür.

EK G**TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU****LİG KOMİSERLİĞİ YÖNERGESİ****İÇİNDEKİLER**

Bölüm – I Genel Hükümler	3
1. Amaç	3
2. Kapsam	3
3. Dayanak	3
4. Tanımlar	3
Bölüm – II Lig Komiseri Olabilme Şartları.....	3
5. Başvurular.....	3
6. Kurslar.....	3
7. Kurslara Katılma Koşulları.....	4
Bölüm – III Kategoriler, Atamalar, Göreve Son Vermeler.....	5
8. Lig Komiseri Kategorileri.....	5
9. Lig Komiseri Görev Süresi.....	5
10. Kategorilerde Görev Yapacak Lig Komiseri Sayısı.....	5
11. Lig Komiserlerinin Görev Yerleri.....	6
12. Lig Komiseri Atamaları.....	6

13. Lig Komiserliği Görevine Ara Verilmesi.....	6
14. Lig Komiserliği Görevine Son Verilmesi.....	6
Bölüm –IV Yetki ve Sorumluluklar.....	7
15. Temel Prensipler.....	7
16. Lig Komiserinin Görevleri.....	7
17. Görev Süresi ve Görünüm	8
18. Yetkileri.....	8
19. Müsabaka Öncesi Güvenlik Toplantısı	9
20. Sorumluluğun Devri.....	9
Bölüm V. Raporlar.....	9
21. Rapor Formatı.....	9
Bölüm VI. Son Hükümler.....	9
22. Yönergede Yer Almayan Hususlar.....	9
23. Yürürlük.....	9
24. Yürütme.....	9
25. Geçici Madde.....	9

1. Amaç

Kulüplerin basketbol takımlarının oynayacakları resmi lig ve kupa müsabakaların- da görev alacak Lig Komiserlerinin yetki, görev, terfii ve tenzillerinin düzenlenmesidir.

2. Kapsam

Bayan ve Erkek 1. ve 2. Lig, Kupa, Bölgesel Lig ve Federasyon Faaliyetleri müsabakalarında görev yapacak Lig Komiserleri ile ilgili usul ve esasları kapsar.

3. Dayanak

Lig Komiseri Yönergesi, Basketbol Federasyonu Ana Statüsüne dayanılarak hazırlanmıştır.

4. Tanımlar

Bu Yönergede yer alan;

Genel Müdürlük: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü' nü,

Federasyon: Türkiye Basketbol Federasyonu' nu

İl Müdürlüğü: Hakemlerin kayıtlı bulundukları İllerin, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü' nü,

FIBA: Uluslararası Basketbol Federasyonunu,

Ligler Direktörlüğü: TBF bünyesinde ligleri düzenlemekle yetkili direktörlüğü,

SUG Komitesi: Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesini,

MHK: Merkez Hakem Kurulu' nu,

Lig Komiseri: Müsabaka Yönetim Kurulu tarafından salon düzeninin, standartlara uygunluğunun ne ölçüde sağlandığının kontrol edilmesi ve müsabakanın güvenlikle yapılmasını sağlamak ve denetlemekle görevlendirilen kişiyi,

Hakem Yönergesi: Basketbol Federasyonu Hakem Yönergesi’ni

Yarışma Yönergesi: Basketbol Federasyonu Yarışma Yönergesi’ni ifade eder.

BÖLÜM –II LİG KOMİSERİ OLABİLME ŞARTLARI

5. Başvurular

Basketbol müsabakalarında Lig Komiseri olarak görevlendirilecek kişilerin öncelikle bu görev için açılacak kurslara katılması ve kurs sınavına girerek “Lig Komiseri Adayı” olması gerekmektedir (FIBA Teknik Komiserleri, Ligler Direktörlüğü personeli, Ligler Direktörlüğü tarafından belirlenen diğer kişiler ve MHK üyeleri dışında).

6. Kurslar

6.1. Lig Komiseri olarak görev yapmak isteyenlerin katılacağı ve sonunda Lig Komiseri Adayı olabileceği kurslar,

6.1.1.Lig Komiseri “C” kategori kursu,

6.1.2.Lig Komiseri “B” kategori kursu,

6.1.3.Lig Komiseri “A” kategori kursu, olmak üzere açılır

6.2. Bu kurslar, SGK tarafından tespit ve ilan edilen tarihlerde, iki (2) yıl aralıklarla, 1 Ağustos ile 31 Ekim tarihleri arasında açılır.

6.3. Kurslar, her kategori için ayrı ayrı yapılabilceği gibi, birlikte de yapılabilir.

6.4. Kurs, gün, yer ve programları kurs tarihinden en az on (10) gün önce ilgililere duyurulur.

6.5. Kurslara adaylar kendi olanakları ile katılırlar. Federasyon, olanakları ölçüsünde adaylara yemek barınma konusunda yardımcı olabilir.

7. Kurslara Katılma Koşulları

7.1. Her kategorideki kurs için katılma koşulları ayrı olarak düzenlenmiştir. Başvuru koşullarına göre adaylar, ancak kendilerine uygun olan kursa katılabileceklerdir.

7.2. Aşağıdaki kurslar için belirlenen nitelikleri taşıyan ve istenilen işlemleri zamanında yerine getiren adaylar, SGK tarafından ismen davet edildikten sonra ilgili Lig Komiseri kursuna katılabilecektir.

7.2.1. Lig Komiseri “C” kategori kursuna katılma şartları;

Aşağıda belirtilen nitelikleri taşıyan ve istenilen işlemleri zamanında yerine getiren adaylar Lig Komiseri “C” kategorisi kursuna katılabileceklerdir

a. T.C. vatandaşı olmak,

b. En az lise ve dengi okul mezunu olmak,

c. İnternet üzerinden iletişim yapabilecek ve MS-WORD kullanabilecek düzeyde bilgisayar kullanıcısı olmak,

d. Sağlık durumunun elverişli olduğunu belgelemiş olmak,

e. Federasyona her kurs için ilan edilen başvuru tarihine kadar başvurmuş olmak,

f.30 yaşından küçük, 53 yaşından büyük olmamak (Daha önce Teknik Komiserlik yapanlarda yaş sınırı aranmaz),

g.En az üç (3) yıl süre ile basketbol branşında, fiilen, sporcu, antrenör, hakem, idareci, Teknik Komiser veya Lig Komiseri ya da İl Temsilcisi olarak görev almış olmak,

h.Herhangi bir kulübün basketbol şubesinde, aktif olarak, Yönetim Kurulu üyesi, sporcu, antrenör veya menajer olmamak,

i.Yüz kızartıcı bir suçtan ötürü hapis cezası ile hükümlü olmamak ve hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı resmi bir kurumun disiplin kurulundan toplam (üç) 3 aydan daha fazla ceza almamış olmak,

j.Aktif hakem veya Masa Görevlisi olmamak,

7.2.2.Lig Komiseri “B” kategori kursuna katılma şartları:

Aşağıda belirtilen nitelikleri taşıyan ve istenilen işlemleri zamanında yerine getiren adaylar, SGK tarafından ismen davet edildikten sonra, Lig Komiseri “B” kategori kursuna katılabilirler.

a.T.C. vatandaşı olmak,

b.Yüksek okul mezunu olmak (Daha önce Teknik Komiserlik yapanlarda yüksek okul şartı aranmaz),

c.Internet üzerinden iletişim yapabilecek ve MS-WORD kullanabilecek düzeyde bilgisayar kullanıcısı olmak,

d.Sağlık durumunun elverişli olduğunu belgelemiş olmak,

e.Federasyona her kurs için ilan edilen başvuru tarihine kadar başvurmuş olmak,

f.30 yaşından küçük, 53 yaşından büyük olmamak (Daha önce Teknik Komiserlik yapanlarda yaş sınırı aranmaz),

g.Lig Komiseri adaylığından önce Erkekler 2. Ligi veya Bayanlar 1. Ligi takımlarının; oyuncusu, antrenörü olmuş olmak veya bu takımların oynadığı liglerde hakemlik, Teknik Komiserlik yapmış olmak, ya da iki (2) yıl süreyle “C” kategorisinde Lig Komiserliği yapmış olmak ve Ligler Direktörlüğü’nce başarılı bulunmak.

h.Herhangi bir kulübün basketbol şubesinde, aktif olarak, Yönetim Kurulu üyesi, sporcu, antrenör veya menajer olmamak,

i.Yüz kızartıcı bir suçtan ötürü hapis cezası ile hükümlü olmamak ve Hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı resmi bir kurumun disiplin kurulundan toplam (üç) 3 aydan daha fazla ceza almamış olmak.

j.Aktif hakem veya Masa Görevlisi olmamak,

7.2.3.Lig Komiseri “A” kategori kursuna katılma şartları:

Aşağıda belirtilen nitelikleri taşıyan ve istenilen işlemleri zamanında yerine getiren adaylar ile Ligler Direktörlüğü’nde daha önce görev yapmış ve aşağıda istenen belgeleri sağlayabilen kişiler, Ligler Direktörlüğü tarafından ismen davet edildikten sonra, Lig Komiseri “A” kategori kursuna katılabilirler.

a.T.C. vatandaşı olmak,

b.Yüksek okul mezunu olmak (Daha önce Teknik Komiserlik yapanlarda yüksek okul şartı aranmaz),

c.Internet üzerinden iletişim yapabilecek ve MS-WORD kullanabilecek düzeyde bilgisayar kullanıcısı olmak,

d.Sağlık durumunun elverişli olduğunu belgelemiş olmak,

e.Federasyona her kurs için ilan edilen başvuru tarihine kadar başvurmuş olmak,

f.30 yaşından küçük, 53 yaşından büyük olmamak (Daha önce Teknik Komiserlik yapanlarda yaş sınırı aranmaz),

g.Lig Komiser adaylığından önce Erkekler 1. Ligi takımlarının; oyuncusu, antrenörü olmuş olmak veya bu takımların oynadığı liglerde hakemlik, Teknik Komiserlik yapmış olmak, ya da aralıksız iki (2) yıl süreyle “B” kategorisinde Lig Komiserliği yapmış olmak ve Ligler Direktörlüğü’nce başarılı bulunmak.

h.Herhangi bir kulübün basketbol şubesinde, aktif olarak, Yönetim Kurulu üyesi, sporcu, antrenör veya menajer olmamak,

i.Yüz kızartıcı bir suçtan ötürü hapis cezası ile hükümlü olmamak ve Hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı resmi bir kurumun disiplin kurulundan toplam (üç) 3 aydan daha fazla ceza almamış olmak

j.Aktif hakem veya Masa Görevlisi olmamak,

7.3.Lig Komiseri kurslarına katılan bütün adaylar öncelikle ‘Lig Komiseri adayı’ olurlar. Lig Komiseri Adayları başvurduğu kategorileri içinde sınavdan aldıkları başarı puanlarına göre sıralanırlar. Sıralama sonunda SGK tarafından ihtiyaca göre belirlenen sayıda seçilen Lig Komiseri Adayları ‘Lig Komiseri’ olurlar.

7.4.Lig Komiseri olarak seçilenler TBF internet web sitesinde ilan edilir.

7.5.Lig Komiseri “A” veya “B” kategorisi kurslarına katılan Lig Komiseri Adaylarının, almış oldukları başarı puanları, bir başka kategori için istenen başarı puanı ile aynı seviyede ise, bu durumdaki Lig Komiseri adayları, kendi istekleri ve Ligler Direktörlüğü onayı ile puanına uygun kategoride Lig Komiserliği yapabilirler. Düşük puan aldığı takdirde puanına uygun alt kategorilerde görev almak isteyen Lig Komiseri adayları, katılacakları kursun sınavından önce bu isteklerini yazılı olarak Lig Direktörlüğüne iletirler. Sınav sonrası bu konuda yapılacak başvurular dikkate alınmaz.

BÖLÜM –III KATEGORİLER, ATAMALAR, GÖREVE SON VERMELER

8. Lig Komiseri Kategorileri

Lig Komiserleri “A”, “B”, “C” olmak üzere üç (3) kategoriye ayrılırlar. Bu kategoriler aşağıda belirtildiği gibi oluşturulur.

8.1. “A” Kategori Lig Komiserler:

Lig Komiseri “A” Kategori Kursuna katılmış ve Ligler Direktörlüğü tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar ile; Lig Komiseri “A” Kategori kursunun açıldığı tarihte FIBA Teknik Komiseri, Ligler Direktörlüğü personeli ve MHK üyesi olanlar

8.2. “B” Kategori Lig Komiseriler:

Lig Komiseri “B” Kategori Kursuna katılmış ve Ligler Direktörlüğü tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar.

8.3. “C” Kategori Lig Komiseriler:

Lig Komiserleri “C” Kategori Kursuna katılmış ve Ligler Direktörlüğü tarafından görev verilmek üzere seçilmiş olanlar.

9. Lig Komiseri Görev Süresi

Lig Komiserliği görev süresi, Ligler Direktörlüğü tarafından gelişim seminerleri sonucunda yeniden sıralama yapılmadığı sürece iki (2) basketbol sezonudur. Lig Komiserlerinin görev süreleri kurstan sonraki ikinci basketbol sezonunun bitimiyle sona erer. Lig Komiserliği görevine devam etmek isteyenler ile yeni Lig Komiseri olmak isteyenler, Lig Komiseri kurslarının açılacağı sezonun öncesinde Federasyon tarafından tespit ve ilan edilecek tarihe kadar, Federasyona dilekçe ile başvurarak, hangi kategoride kursa katılacaklarını bildirmek ve gerekli belgeleri tamamlamak zorundadırlar. Ancak, Federasyon tarafından ilgili Lig Komiseri kursları, ikinci basketbol sezonunun sonunda 1 Ağustos-31 Ekim tarihleri

arasında açılmaz ise, bir önceki Lig Komiserlerinin görevleri aynı kategorilerde yeni kurslar açılıncaya kadar devam eder.

10. Kategorilerde Görev Yapacak Lig Komiseri Sayısı

10.1. Lig Komiserliği Kursuna başvurma hakkı kazanarak kursa ve kurs sınavına katılan Lig Komiseri adayları başvurdukları kategoride aldıkları puanlara göre sıralanırlar.

10.2. FİBA Teknik Komiserleri, Ligler Direktörlüğü personeli ve MHK üyeleri doğrudan A kategorisinde yer alırlar. Liglerde yer alan takım ve onların oynayacağı müsabaka sayıları dikkate alınarak gereksinime göre, belirlenen sayıda Lig Komiseri Adayları arasından görev verilebilecek Lig Komiserleri belirlenir.

10.3. Ligler Direktörlüğü tarafından Lig Komiseri olarak görevlendirmelerde öncelikle kendi kategorilerinde sınav başarı notu esastır. Sınav başarı notu düşük hiçbir Lig Komiseri Adayı, kendisinden sınav başarı notu daha yüksek Lig Komiseri adayından önce Lig Komiseri olarak görevlendirilemez.

10.4. Kategorilerindeki Lig Komiseri sayıları gereksinime göre SGK tarafından her zaman arttırılabilir. Ancak yeni alınan Lig Komiserlerinin mutlaka o dönem için Lig Komiseri adayı olmuş olmaları ve sınav başarı notlarının diğer adaylardan daha yüksek olması gerekmektedir.

10.5. Ligler Direktörlüğü tarafından sezon içerisinde gelişim kursları açılabilir. Bu kurslar sonunda yapılabilecek yazılı sınav sonuçlarına göre adaylar arasında daha önce belirlenen esaslar doğrultusunda Lig Komiserleri yeniden belirlenebilir ve ilan edilir. Gelişim kursuna mazereti SGK tarafından kabul edilerek katılamayan ve yazılı sınava giremeyen Lig Komiserlerinin, böyle bir sıralama durumunda bir önceki Lig Komiseri Kursundaki başarı notu esas alınır.

11. Lig Komiserlerinin Görev Yerleri

Lig Komiseri görev yerleri kategorilerine göre aşağıdaki gibidir.

11.1. “A” Kategorisi Lig Komiserleri

Bayanlar ve Erkekler 1. ve 2. Lig, Bayanlar ve Erkekler Türkiye Kupası, Bölgesel Lig, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

11.2. “B” Kategorisi Lig Komiserleri

Bayanlar 1. ve 2. Lig, Erkekler 2. Lig, Bayanlar ve Erkekler Türkiye Kupası, Bölgesel Lig, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

11.3. “C” Kategorisi Lig Komiserleri

Bölgesel Lig, Federasyon Faaliyetleri, MEB ve Üniversitelerarası basketbol müsabakalarında görev yaparlar.

12. Lig Komiseri Atamaları

12.1. Lig Komiserlerine Ligler Direktörlüğü bünyesinde oluşturulacak Ligler Direktörü, Erkek ve Bayan Lig Koordinatörlerinden oluşan Atama Komitesi tarafından görev verilir.

12.2. Atamalarda, Lig Komiserlerinin kategorileri dikkate alınarak bu Yönergede belirtilen müsabaka ve Federasyon Faaliyetlerinde görev verilir.

12.3. Lig Komiseri görevleri, Federasyon tarafından her hafta İl Müdürlükleri veya Internet’teki Federasyon web sayfası aracılığı ile duyurulur. Duyuruda, Lig Komiserinin görevli olduğu müsabakanın yer, saat ve tarihi yer alır. Ancak, Lig Komiserleri kendilerine yapılan resmi tebligatı (duyuru) beklemeden, telefonla her hafta görevi olup olmadığını Ligler Direktörlüğü sekreterliğinden öğrenir.

12.4. Lig Komiserlerinin herhangi bir nedenle tebligatı alamadığını bildirmeleri, göreve gitmemeleri için mazeret olarak kabul edilemez.

12.5. Herhangi bir nedenle görevini eksik veya hatalı yerine getirenlerle, verilen görevi yerine getirmeyenlere, belirli bir süre veya sezon sonuna kadar görev verilmeyebilir.

13. Lig Komiserliği Görevine Ara Verilmesi

13.1. Herhangi bir nedenle Lig Komiserliği görevine ara vermek isteyen, Lig Komiserleri Ligler Direktörlüğüne yazılı olarak başvururlar.

13.2. Başvurularında beyan ettikleri mazeret gerekçesi, Atama Komitesince uygun görülenler, uygun görülen süre içerisinde, uygun görülen koşullarda, Lig Komiserliği görevine ara verebileceklerdir. Bu koşullar ilgili Lig Komiserine, SGK tarafından yazılı olarak bildirilecektir.

13.3. Sağlık nedeniyle Lig Komiserliği görevine ara vermek zorunda kalan Lig Komiserliği, resmi kurumdan alınmış doktor raporunu Ligler Direktörlüğüne bildirmek ve Ligler Direktörlüğünden yazılı onay almak durumundadır.

13.4. Lig Komiserliği görevine sağlık nedeniyle ara verme süresi en fazla dört (4) aydır.

14. Lig Komiserliği Görevine Son Verilmesi

14.1. Lig Komiserliği görevi aşağıdaki koşulların oluşması durumunda kendiliğinden son bulur.

14.1.1. Müsabaka Değerlendirme Formunu gerçek dışı doldurmak,

14.1.2. Federasyon veya ilgili kurulları ile hakemler aleyhinde, yazılı veya görsel basında, yazı veya görüntü ile propaganda yapmak,

14.1.3. Mazeretsiz göreve gitmemek,

14.1.4. Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı hapis cezasına çarptırılmış olmak,

14.1.5. Basketbol şubesi olan herhangi bir kulüpte Yönetim Kurulu üyeliği, menajerlik, oyunculuk veya antrenörlük görevlerinde bulunmak veya başlamak,

14.1.6. Aktif hakemliğe veya masa görevliliğine dönmek,

14.1.7. Hakemlere karşı işlenmiş bir suçtan dolayı resmi bir kurumun disiplin kurulundan toplam (üç) 3 aydan daha fazla ceza almak,

14.1.8. Kendisine verilen görevi eksik, hatalı veya taraflı olarak yapmak,

14.1.9. 70 (yetmiş) yaşını doldurmuş olmak.

14.2. Lig Komiserliği görevine Ligler Direktörlüğünce son verilenler, bir yıl süre ile yeniden Lig Komiserliği yapamazlar.

14.3. Lig Komiserliği görevine son verildikten bir yıl sonra, tekrar hak kazanarak Lig Komiserliği yapacaklar bir yıl süreyle “C” kategorisinde Lig Komiserliği yaparlar.

BÖLÜM –IV YETKİ VE SORUMLULUKLAR

15. Temel Prensipler

15.1. Lig Komiseri bütün karar ve önerilerini objektif ve tarafsız bir şekilde almalıdır.

15.2. Lig Komiseri müsabaka mahallinde Ligler Direktörlüğü adına tam yetki ile hareket ederek aşağıda detayları belirtilen görevleri yürütür.

15.2. Maç öncesi ve maç süresince yapacağı tespitlerle, maçın bir numaralı yetkilileri Teknik Komisere ve Başhakeme yardımcı olur. Müsabakadaki tüm görevliler (Hakemler, Teknik Komiser ve Lig Komiseri) görevlerini en iyi şekilde yapabilmek için Yönergeler doğrultusunda tam ve samimi bir iş birliği yapmak zorundadırlar

16. Lig Komiserinin Görevleri

Lig Komiserinin görevi, bir basketbol maçının Salon Uygunluk ve Güvenlik Yönergesine ve diğer ilgili Yönergelere uygun bir şekilde, kaliteli, güvenli ve seyircileri doyurucu şekilde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla salon içi ve dışında

müsabaka öncesi, sırası ve sonrasında, Türkiye Basketbol Federasyonu'nun belirlediği sağlıklı güven ortamının tam olarak uygulandığı hususunu denetleyerek herhangi bir aksaklık tespit ettiği zaman, ilgililerle işbirliği içinde bunların giderilmesine çalışmak ve durumu müsabakalar öncesi ve müsabaka süresince Teknik Komiser ve Başhakeme, müsabaka sonrası ise Ligler Direktörlüğüne rapor etmektir. Lig Komiseri müsabaka yetkililerinden birisi olup Ligler Direktörlüğünü temsilen görev yapar.

16.1. Lig Komiseri müsabakanın başlama saatinden, en erken maçın oynanacağı gün saat 09:30'da olmak üzere, dört (4) dört saat önce, müsabakanın oynanacağı salonda bulunmak ve Federasyonun genel Yönergelerini uygulamak zorundadır.

16.2. Ev sahibi Kulübün temsilcisinin Lig Komiserini karşılaması ve kontrollerde salona ait her birimin ulaşılabilir olmasını sağlaması zorunludur. Kontrol edilmesi gerekip de ulaşamayan birimler olduğu takdirde, bu birimlere giriş sağlanana kadar Lig Komiseri Teknik Komisere maç başlatılabilir raporu vermez. Lig Komiserinin kontrolleri sonucunda belirlenen eksikliklerin maç başlamadan giderilmesi için her türlü teknik ve idari personelin hazır bulunması Kulüp Temsilcisinin sorumluluğundadır.

16.3. Lig Komiseri Salon Uygunluk ve Güvenlik Yönergesi standartlar cetveli uyarınca yaptığı kontroller ve müsabaka süresince yapacağı tespitlere dayanarak maç sonrası bir rapor oluşturur.

16.4. Lig Komiseri, salonun genel güvenlik tedbirlerini inceleyecek Salon Güvenlik Sorumlusu, Kulüp Temsilcisi, Teknik Komiserle ve diğer gerekli gördüğü kişilerle koordineli olarak maçın oynanması için istenilen koşulların sağlanmasını koordine eder.

16.5. Lig Komiseri, maçın başlamasından 90 dakika önce Kulüp Temsilcisi ve salondaki emniyet görevlileriyle bir emniyet toplantısı yapar. Bu toplantının sonuçlarını Teknik Komiser ve Başhakeme bildirir. Salon Uygunluk ve Güvenlik

Komitesince daha önceden bildirim yapıldıysa Teknik Komiser de bu toplantıya katılır.

16.6. Lig Komiseri; müsabakanın programlanan saatte başlaması için gerekli tedbirleri alır. Lig Komiseri, zaman Çizelgesi'ne hakemlerin ve takımların zamanlamaya ne kadar uyduğunu raporuna yazar. Zaman çizelgesine uyulmadığı takdirde bunun nedenlerini açıkça raporunda belirtir.

16.7. Lig Komiserinin tespit ettiği güvenlik ve tesis kalitesiyle ilgili eksikliklerin ve sorunların maç başlayana kadar giderilmemesi sonucunda, Lig Komiseri, Teknik Komiser, hakemler, Kulüp Temsilcisi ve gerekli gördüğü diğer yetkililerle görüştüktan sonra,maçın başlamasına 1 saat kala, maçın sorumluluğunu devrederken Teknik Komisere ve gerektiğinde Başhakeme “maçın başlamaması gerekir” şeklinde rapor verir. Bu durumda Teknik Komiser durumun en kısa sürede giderilmesi için yetkililere uyarıda bulunur. Ligler Komiserinin raporunda maçın başlamasına engel teşkil edecek koşul veya koşullar giderilmedikçe Başhakem maçı başlatmayabilir. Lig komiseri, maçın tam yetkilisi olarak yaptığı kontroller sonucunda maçın başlamasına dair bir engel veya sorun olmadığını tespit ederse Teknik Komiser ve Başhakeme “maç oynanabilir” şeklinde rapor verir.

16.8. Lig Komiseri, müsabakanın başında ve ikinci yarının başlamasından önce aşağıdaki durumlarda sorun çözümleninceye kadar maçın başlamaması gerektiğine dair yeni bir rapor vermeye yetkilidir. Nihai karar Teknik Komiser ve Başhakeme aittir.

16.8.1. Müsabaka güvenliğinin yeterli olmaması,

16.8.2. Sürekli kötü ve çirkin tezahüratın yapılması veya oyun alanına seyirciler tarafından müdahale edilmesi riskinin bulunması,

16.8.3. Oyun alanı içinde yetkisiz ve görevsiz kişilerin bulunması,

16.8.4. Maç gününe kadar yerine getirilmesi gerekenlerin eksik olması.

16.8.5. Maç başlamasına yönelik Ligler Direktörlüğü tarafından belirlenecek asgari kriterlerin yerine getirilmemesi...

16.9. Müsabakaların ertelenmesi ve iptali ile ilgili diğer koşullar, TBF Yarışma Yönergesi'nin ilgili maddelerinde belirtilmiştir.

16.10. Lig Komiseri, hakemlerin müsabakayı en rahat bir şekilde yöneteceği koşulların teminini sağlar

16.11. Lig Komiseri, Yönergelere aykırı tüm ihlalleri ve ayrıca hakemlerin görmediği veya göremediği oyun alanı dışındaki olayları not eder ve raporunda belirtir.

16.12. Sahaya atılan yabancı maddeleri tespit ve kayıt eder. Her türlü kurallara aykırı olarak ses düzeninin kullanımı, tribündeki müzik veya gürültü yapıcı araçların kullanımını, küfürlü ve çirkin tezahüratla diğer olayların tespit ve kaydını yapar. Bu kayıtları müsabaka süresince yazılı şekilde Teknik Komisere anında iletir. Bu olumsuzlukların giderilmesine yönelik alınacak önlemlere ait nihai karar Teknik Komiser ve hakemler tarafından verilir.

16.13. Küfür eden, çirkin tezahüratta bulunan, sahaya yabancı atan herkesi tespit ve rapor eder. Gerekğinde bu kişileri, uyarılması veya salondan çıkarılması için Teknik Komisere rapor eder.

16.14. Lig Komiserleri, Federasyonca gönderilen ve uygulanacak anons metinlerinin anlaşılır ve duyulur şekilde yapılıp yapılmadığını denetler.

16.15. Lig Komiseri, meydana gelen herhangi bir olayın hakemlerle değerlendirilmesi gerektiği, maçın güvenliğini etkileyebilecek çok istisnai durumlarda devre arasında hakem odasına durumu aydınlatmak için inebilir, ancak bu konuda hiçbir yorum yapmamalıdır.

16.16. Ev sahibi takım yetkilileri, Lig Komiserinin müsabakayı Protokol Tribünü (mümkünse) ön sırasından izleyebilmesi ve buradan ihtiyaç duyduğu zaman soyunma odaları, saha vb. yerlere kolayca gidebilmesi için gerekli tedbirleri alır.

16.17. Lig Komiseri reklam panolarının ve TV kameralarının doğru yerde olup olmadığını kontrol eder, değilse doğru yerde olmalarını sağlar. Müsabaka boyunca sponsor ve reklam verenlerin haklarının korunmasını sağlar; eğlence amacıyla düzenlenmiş yarışma ve gösterilerin pürüzsüz yürümesi için her türlü ekşiğin ve engelin ortadan kalkmasını sağlar.

16.18. Sağlık ekibi ve ambulans'ın yerlerini kontrol eder ve herhangi bir olay anında en kısa sürede müdahale edebilmeleri için her türlü şartı sağlar.

16.19. Maçta görev yapan basın ve yayın mensuplarının Yönergelerde belirtilen yerlerde görev yapmalarını sağlar.

16.20. Ev sahibi takımın pazarlama sorumlusu ile eşgüdüm içinde çalışır, müsabakadan önce pazarlama sorumlusuna bir kontrol cetveli vererek pazarlamayla ilgili Yönergelere uygun davranılmasını sağlar. Maç sonu raporuna bu hususları da ekler.

16.21. Teknik Komiserin vereceği maç sahasının çevresindeki özel görevleri yerine getirir.

16.22. Cezalı ve yasaklı kişilerin yasaklandıkları bölgelere girmesine, yasaklandıkları görevlerini ifa etmesine engel olur.

16.23. Temsilci kesinlikle müsabaka sırasında ve sonrasında Teknik Komiser ile hakemlerin performansı hakkında beyanat vermez.

16.24. Fair – Play Formu doldurur ve imzalar; seyirci sayısını rapora not eder.

16.25. Lig Komiseri, TBF Dopingle Mücadele Yönergesi'nin uygulanmasını temin eder. Bunun için ayrılan odanın Yönergedeki ilgili maddeye uygunluğunu kontrol eder.

16.26. Lig Komiseri, oyuncuların giysileri ve reklamlar hususunun Türkiye Basketbol Ligleri Yarışma Yönetmeliklerine uygunluğunu denetler. Oyun alanında

uygunsuz kıyafetli oyuncular varsa uyarılmaları ve durumun düzeltilmesi için Teknik Komiseri yazılı olarak uyarır.

16.27. Lig Komiseri ciddi olaylarla ilgili tüm kanıtları Disiplin Kuruluna sunmak üzere toplamalıdır. Bazı özel durumlarda emniyet yetkililerinden konuyla ilgili rapor, tutanak, belge, vb. isteyebilir. Lig Komiserinin yanında ufak bir video kayıt makinesi bulundurması bazı kanıtların resimlenerek tespiti açısından yararlı olabilir.

16.28. Lig Komiseri, müsabaka sonrasında hakem odasına giderek hakemlere teşekkür eder. Teknik faul ve diskalifiye başta olmak üzere diğer bilgilerini kontrol eder. Ancak Lig Komiseri, hakem odasında gereğinden uzun bir süre kalmamalıdır.

16.29. Lig Komiseri, hakemlerle müsabaka esnasında meydana gelen olayları detayları ile görüşür.

16.30. Hakemler müsabaka öncesinde veya esnasında hiçbir demeç veremezler, Komiserler hakemlerin bu konuda rahatsız edilmemeleri için gerekli tedbirleri alır. Lig Komiseri kendisi ve hakem kararları ile disiplin kararı alınabilecek hiçbir konuda demeç vermemeli ve/veya yorum yapmamalıdır.

16.31. Lig Komiseri, her iki takım oyuncuları ve hakemler sahayı terk etmeden şeref tribününü terk etmemelidir. Bazı durumlarda Komiser seyircilerin salonu terk etmelerini bir süre şeref tribününden izleyebilir.

16.32. Müsabakadan sonra Federasyon tarafından bildirilen “Müsabaka Değerlendirme Formu” nu doldurur, 24 saat içinde ilgili yerlere faksladıktan sonra, 48 saat içerisinde Federasyona gönderir.

16.33. Lig Komiseri, hakemlerin, teknik komiserin ve her iki takım oyuncularının salondan güvenli şekilde ayrılmalarını temin eder.

16.34. Müsabaka öncesinde, sırasında veya sonrasında tribünlerde veya tesislerde seyirciler tarafından tahribat yapılmışsa, Lig Komiseri bu tahribatı detaylı

şekilde raporlandırır. Gerekli durumlarda fotoğraf kaydı yapılır. Tespitler tutanak ile kayıt altına alınır.

17. Görev Süresi ve Görünüm:

Lig Komiserinin görev süresi, görevli olduğu müsabakanın başlama saatinden dört (4) saat önce başlar, görevli olduğu müsabakanın bitiminden sonra, Teknik Komiser ve hakemlerin salondan ayrılmaları ile biter.

Lig Komiserleri müsabakalarda çağdaş görünümlü, ceket ve kravatlı olarak görev yapmak zorundadırlar. Ancak hava sıcaklığının 300 C ulaştığı durumlarda ceketsiz görev yapabilir.

18. Yetkileri:

Lig Komiseri, maçın başlamasından dört (4) saat öncesinden bir saat öncesine kadar maçın tek yetkilisidir. Lig Komiseri maçın başlamaması gerektiğini düşünürse buna dair raporu tek yetkili durumunu devrederken hem Teknik Komisere hem de Başhakeme yazılı olarak iletir. Maçın başlamasında bir saat öncesinden itibaren Teknik Komiser ve hakemlere yardımcı olarak görev yapar. Maç sırasındaki her olayı not eder, gerektiğinde Teknik Komiseri yazılı olarak uyarır, bazı aksaklıkların ve sorunların giderilmesi için salondaki yetkililerle işbirliği yapar.

19. Müsabaka Öncesi Güvenlik Toplantısı

Lig Komiseri, salonun genel güvenlik tedbirlerini inceleyecek, Salon Güvenlik Sorumlusu, Kulüp Görevlisi ve Emniyet görevlileriyle müsabakadan doksan (90) dakika önce bir Güvenlik Toplantısı düzenleyerek; maçın oynanması için gereken koşulların sağlanmasını temin eder. Ev sahibi kulübün sezon başında TBF'ye bildirdiği kişiler veya salondaki en yetkili emniyet yetkilileri toplantıya katılmazlarsa güvenlik toplantısı yapılmaz. Bu durumda Lig Komiseri maç başlayabilir raporu vermez; kulüp de Disiplin Kuruluna sevk edilir.

20. Sorumluluğun Devri

Lig Komiseri, müsabakanın başlamasına bir saat kala, müsabakanın yönetim sorumluluğunu Teknik Komisere devreder.

BÖLÜM V. RAPORLAR

21. Rapor Formatı

Lig Komiserlerinin düzenleyeceği raporların formatı ve içeriği SUG Komitesi ve Ligler Direktörlüğü tarafından belirlenir.

BÖLÜM VI. SON HÜKÜMLER

22. Yönergede Yer Almayan Hususlar

Bu Yönergede yer almayan herhangi bir husus ve yürürlükte karşılığı belirtilmeyen cezai yaptırımlar hakkında karar alma ve yorumlama yetkisi Federasyon Yönetim Kuruluna aittir.

23. Yürürlük

Bu Yönerge Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun onayından itibaren yürürlüğe girer.

24. Yürütme

Bu Yönerge hükümlerini Federasyon Başkanı adına SGK yürütür.

25. Geçici Madde

2006-2007 Sezonunda sadece TBL Erkekler Birinci Liginde Lig Komiserliği uygulaması başlatılacak ileriki sezonlarda kademeli olarak diğer liglerde de devreye girecektir. Diğer liglerde başlayana kadar aynı görevi daha önce olduğu gibi Teknik Komiserler yürütürler.

EK H

TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU
SALON UYGUNLUK VE GÜVENLİK YÖNERGESİ

İÇİNDEKİLER

Bölüm – I Genel Hükümler	4
1. Amaç	4
2. Kapsam	4
3. Dayanak.....	4
4. Tanımlar.....	4
Bölüm – II Salon Uygunluk Ve Güvenlik Komitesi	4
5. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Kuruluşu	4
6. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Çalışma Prensipleri	4
7. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Görev ve Yetkileri.....	4
8. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi Başkanının Görev Ve Yetkileri	5
9. Denetleme.....	5
10. Salon Uygunluk ve Güvenlik Belgesi	6
Bölüm – III Salon Uygunluğu ve Güvenlik Kriterleri	6
11. Teknik Teçhizat.....	6
12. Görevli Masası.....	6
13. Oyun Sahası.....	6

14. Soyunma Odaları.....	6
15. Çalışma Odaları	7
16. Doktor/İlk Yardım Odası	7
17. Doping Kontrol Odası	7
18. Yedek Oyuncu Sırası	7
19. Tavan Yüksekliği	7
20. Oturma Kapasitesi	7
A. Seyirci Kapasitesi,.....	8
B. Havalandırma ve İklimlendirme Koşulları,	8
C. Otopark Kapasitesi ve Düzeni,	8
D. Emniyet Tedbirlerinin Uygulanabilirliği,.....	8
21. Çarpma Levhaları, Çember ve Taşıyıcı Aksam	8
22. Elektronik Cihazlar	8
23. Topu Oyuna Sokma Sırası Göstergesi	8
24. Genel Anons Sistemi	8
25. Tanıtım ve Kurumsal Kimlik.....	8
26. Tesis İçi ve Dışı Dekorasyon	9
27. Basın Tribünü	9
28. Basın Çalışma Merkezi.....	9
29. Basın Toplantı Odası	9

30. Tv Muhabirleri Çalışma Alanı	9
31. Maç Sonu Röportaj Alanı	9
32. Karma Alan.....	9
33. Kamera Saklama Dolabı	9
34. Basın Park Alanı	10
35. Reklam Hakları ve Kullanım Standartları.....	10
36. Teknik Teçhizat ve Oyun Sahası Reklamları	10
37. Hakem Masası, Yedek Sıraları ve Oyuncu Değişirme Küpleri	11
38. Salonlar	11
39. Tesisin Müsabakalar İçin Dekorasyonu.....	11
Bölüm IV. Güvenlik	11
40. Salon Oturma Planı.....	11
41. Kapı Girişleri Ve Geçişler.....	12
42. Yangın Emniyeti	12
43. Tahliye Planı	12
44. Yedek Teçhizat.....	12
45. Giriş Sistemleri	13
46. Yönlendirme	13
47. Salon İçi Kontrol	13
48. Güvenlik	13

49. Telsiz Sistemi	13
50. Kamera Sistemi ve Kontrol Odası	13
51. Anons Sistemi	14
52. Büfe Hizmetleri Kontrolü	14
Bölüm V. Son Hükümler	14
53. Yönergede Yer Almayan Hükümler	14
54. Yürürlük.....	14
55. Yürütme.....	14
56. Geçici Madde	14

BÖLÜM –I GENEL HÜKÜMLER

1. Amaç

Bu Yönerge, Türkiye Basketbol Liglerinin oynandığı salonların uygunluk şartlarını, güvenlik önlemleri ile Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin, görev, yetki ve sorumluluğunu, çalışma esas ve usullerini, denetleme faaliyetlerini ve sonuçlarını düzenlemektedir.

2. Kapsam

Yönerge; Türkiye Liglerinin oynandığı tüm basketbol salonlarını ve bu salonları kullanan kulüpleri kapsar.

3. Dayanak

Bu Yönerge, Türkiye Basketbol Federasyonu Ana Statüsü hükümlerine göre düzenlenmiştir.

4. Tanımlar

Bu Yönergedeki;

Federasyon: Türkiye Basketbol Federasyonu’nu,

Yönetim Kurulu: Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu’nu,

Salon Uygunluk ve: Salon Standartlarını ve maçların güvenli oynanmasını kontrol eden denetleyen ve Güvenlik Komitesi sağlayan Komiteyi (SUG Komitesi)

Kulüp: Türkiye Basketbol Liglerine katılan tüm kulüpleri

Salon Uygunluk ve Güvenlik: Bu Yönergenin ekinde yer alan ve ayrılmaz bir parçası olan, Türkiye’deki tüm salonlarda Sınıflandırma Kriterleri yapılması zorunlu, güvenli ve rahat bir ortamda müsabaka izlenmesinin (SUG Kriterleri) amaçlandığı kurallar tablosunu,

Lig Komiseri: Aynı zamanda Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin her sezon başında belirlediği, salonların SUG Kriterlerine uygunluğunu denetleyen, başka görevleri de üstlenmek üzere maçlara Ligler Direktörlüğü tarafından atanan görevlileri, ifade eder.

BÖLÜM –II SALON UYGUNLUK VE GÜVENLİK KOMİTESİ

5. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Kuruluşu

Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi, Türkiye Basketbol Federasyonu Başkanı tarafından bilgi ve tecrübesine güvenilir

Yönetim Kurulu Üyeleri, Federasyon çalışanları veya Lig Komiserleri arasından atanan bir Başkan ve dört üye olmak üzere toplam 5 kişiden oluşur. Üyeler kendi aralarında bir Başkan Vekili ve bir raportör seçerler.

6. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Çalışma Prensipleri

Salon Uygun ve Güvenlik Komitesi, en az 15 günde bir kez toplanır. Kararlar katılanların ekseriyeti ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi'nin Çalışma Esas ve Usulleri iş bu Yönerge ile belirlenir.

7. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin Görev ve Yetkileri

Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi'nin görev ve yetkileri şunlardır.

a.Salonların mevcut fiziki yapılarının, burada oluşturulacak konfor ve güvenliğin çağdaş düzeye ulaştırılmasını sağlamak, salonların uluslararası oyun kuralları kriterlerine göre yapılanmasını gerçekleştirmek,

b.Türkiye Basketbol Liglerinde yer alan tüm kulüplerinin oynadığı salonların Salon Uygunluk ve Güvenlik Sınıflandırma

Kriterlerine uygunluk denetimini sene başında bir kez olmak üzere Lig Komiserleri vasıtası ile yapmak, (SUG Kriterleri)

c.Salonları işbu Yönergede belirlenmiş standart ve kriterlere göre tasnif ederek müsabakaların uygun salonlarda yapılmasını sağlamak,

d.Salonlara yapısal eksikliklerini iyileştirilmesi için yön göstermek,

e.Tüm teçhizat ve malzeme için gerektiğinde nitelik standartları hazırlamak ve bu niteliklerin yerine getirilme durumunu kontrol etmek, gerektiğinde onay kriterlerini belirleyip nitelik onayı vermek.

f.Müsabakalarına katıldığı ligin kriterlerine uygun salona sahip olmayan kulüplerin, bu kriterlere uygun salonlarda oynaması hususunda karar almak,

g. Salonları denetlemek için Lig Komiserleri ile koordineli olarak çalışmak,

h.Lig Komiserlerinin denetim konuları ile ilgili raporlarını incelemek ve raporlarla belirlenen eksikliklerin giderilmesi konusunda kulüpleri uyarmak,

i.Müsabaka yapılan illerdeki diğer salonları incelemek, yeni salonlar için imkanlar araştırmak,

j.Lig Komiserleri ve Teknik Komiserlere gereken bilgilendirmeyi yapmak,

k.Kulüp Görevlilerinin eğitimlerini planlamak, salonlarda gerekli güvenlik ve konfor ile ilgili kurslar açmak ve bu kurslar sonucunda başarılı olanlara sertifika vermek,

l. Lig Komiserleri için salon uygunluk ve güvenlik Kontrol Listeleri hazırlamak,

m. İşbu Yönergenin uygulamasıyla ilgili önerileri Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun onayına sunmak,

n.Hukuki sonuçlar doğurabilecek kararlarını onay için Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'na sunmak,

o.Bu Yönerge hükümleri çerçevesinde Salon Uygunluk ve Güvenlik kriterlerine uymayan kulüpler hakkında disiplin cezası gerektirecek durumlarda gerekli kulüp ve kişileri Basketbol Federasyonunun Disiplin Kurulu'na sevk etmek üzere Yönetim Kuruluna sunmak.

p.Salonlarda, güvenlik kriterlerine uyulmaması sebebiyle gerekli görülen müsabakalarda tribün düzenlemeleri yapmak, bu bölümlere eksiklikler giderilene kadar seyirci alınmaması hususunu karara bağlamak.

8. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi Başkanının Görev ve Yetkileri

Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi Başkanı'nın görev ve yetkileri şunlardır:

1)Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi toplantılarına başkanlık etmek,

2)Denetim görevlilerini atamak

3)Bu Yönergeyle ve kontroller sonucu belirlenen hususlarla Lig Komiserlerini yönlendirmek,

9. Denetleme

a. Liglerde yer alan kulüpler her sezon öncesi ev sahibi kulüp olarak maçlarını oynamak istedikleri salonu, alternatififiyle birlikte bu konuda hazırlanmış formu doldurarak SUG Komitesine bildirir.

b. SUG Komitesi bildirilen esas salonu SUG belgesi verilmesi amacıyla denetledikten sonra, salonda SUG kriterleri açısından düzeltilmesi veya iyileştirilmesi mümkün olmayan koşullar tespit ederse kulüpten yeni bir salon önermesini isteyebilir.

c. Önerilen yeni salonda aynı yetersizlikteyse SUG Komitesi kulübün oynayacağı salonu kendi belirleyebilir.

d. Bildirilen salon ile ilgili, SUG Komitesi tarafından, SUG Belgesi vermek üzere denetim yapılmaz ise, bildirilen salonda maçlar oynanır. Ancak SG Kurulu daha sonra herhangi bir tarihte denetleme yapma hakkına sahiptir.

e. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi, sezon başlamadan önce kulüplere yazılı olarak bildirilen salonlarla ilgili denetleme yapılabilecek tarihleri bildirir. Bu tarihler çerçevesinde kulüple ortaklaşa bir denetleme günü tespit edilir. Denetlemeyi gerçekleştirmek üzere bir Federasyon yetkilisi, Yönetim Kurulu Üyesi, Lig Komiseri,Teknik Komiser veya dışarıdan bir uzman SUG Komitesi tarafından görevlendirilir.

f. Hem maçların oynanması için bildirilen esas salon, hem de alternatif salon denetlenir. Alternatif salonda, senede en fazla iki kez olmak üzere üstü üste sadece iki maç oynanır. Alternatif salonun 1. seviye kriterlere uygun olması ve esas salonda bulunan tüm taşınabilir teçhizatın maç günleri getirilmesi yeterlidir. Alternatif salonda play-off zamanı sadece bir maç oynanabilir. Maçların esas salonda değil de alternatif salonda oynanması hususu bir yazıyla SUG Komitesine bildirildikten sonra, en kısa sürede Komite tarafından bir denetim görevlisi görevlendirilir.

g. Denetimler bir gün içerisinde tamamlanır. Denetleme günü salon kulübün kusuru sebebiyle denetlemenin yapılamaması halinde, salonun SUG Belgesinin niteliklerine haiz olmadığı kabul edilir.

h. Sezon öncesi denetlemeler haricinde, Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesinin görevlendireceği kişiler, gerekli gördüğü tarihlerde, denetlemeler yapabilir. Denetleme sonucu tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için kulüplere süre verilebilir.

i. Müsabaka günü Lig Komiserlerinin veya Teknik Komiserlerin belirlediği ve raporlarına yazdıkları uygulamaya yönelik yapısal eksiklikler, komite tarafından incelenir, eksikliklerin veya yanlış uygulamaların giderilmesi için kulübe süre verilebilir.

j. Denetimin yapıldığı salonu kullanan kulüp; SUG Komitesi tarafından imzalanmış görev yetki belgesinin ibrazı üzerine, salonun tüm bölümlerinde yapılacak denetime izin vermek zorundadır. Yapılacak denetime engel olanlar, denetim elemanlarının çalışmasına engel çıkaranlar Basketbol Disiplin Yönergesi hükümleri uygulanır.

k. Denetimler kulüpten kaynaklanan kabul edilebilir sebeplerle denetim birden fazla güne yayılır veya kulübün talepleri sonucu yeni bir denetim yapılması gerekirse, bu durumda denetleyicilerin harcırah ve tüm masrafları kulüp tarafından karşılanır.

10. Salon Uygunluk ve Güvenlik Belgesi

a. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi, Salon Uygunluk ve Güvenlik Sınıflandırma Kriterlerine uyan kulüplere Salon Uygunluk ve Güvenlik Belgesi verir (SUG Belgesi). Her yıl, sezon müsabakaları başlamadan önce kulüplerin, bulundukları lig kriterlerine haiz müsabakaları oynayacakları salon için, SUG Belgesi almaları gerekmektedir.

b. Salon Uygunluk ve Güvenlik Komitesi, vermiş olduğu SUG Belgesi'ni, sınıflandırma kriterlerine uygunluğun yitirilmesi gerekçesiyle geri alabilir. Ayrıca,

yer aldığı sınıflandırma kriterlerine uyması konusundaki aksaklıklar giderilene kadar kulübe SUG Belgesi verilmez.

c. SUG Uygunluk Belgesi alamayan salonlara eksikliklerle ilgili süreler verilir. Verilen süre sonunda eksiklikler tamamlanmazsa o salonda maç oynanmasına izin verilmez.

d. Müsabaka oynanan salondaki standartlara uygunluğu kaybetmesi sonucu ilgili kriterlere uygunluk ortadan kalkar ise, bu uygunluk yeniden sağlanıncaya kadar kulüplerin, belirlenen ihtar süresinin sonunda SUG Belgesi askıya alınır. Bu durumda kulüpler müsabakalarını, Ligler Direktörlüğünün göstereceği ve SUG Belgesine sahip en yakın salonda oynar.

e. Kulüp yarıştığı kategorinin sezon müsabakaları başlamadan en geç 60 gün önce Federasyona, yer aldığı ligin SUG Uygunluk Belgesine aday ve müsabakalarını oynayacağı bir salon göstermek zorundadır. Uygun salonu bildirmeyen ya da mevcut şartlara göre Federasyonun belirlediği salonda oynamak istemeyen kulüp müsabakalara katılamaz.

f. Kulübün müsabakaları oynamak üzere bildireceği salon SUG Belgesi kriterlerini taşıyor ise, yapılan ilk denetlemede, belirlenen eksiklerin giderilmesi için bir takvim belirlenir. Kulübün bu takvime uyacağını taahhüt etmesi durumunda kulübe Geçici SUG Belgesi verilebilir. Kulüp bu belge ile lig müsabakalarını bildirdiği salonda oynayabilir. Ancak belirlenen takvim uyarınca eksiklikler giderilmediği belirlenir ise, bu durumda Geçici SUG Belgesi iptal edilip, kulübe müsabakaların oynanması için yeni salon göstermesi istenir. Gösterilmez ise o kulübün maçları Ligler Direktörlüğünün belirleyeceği salonda oynanır.

g. Alternatif salon da aynı denetleme ziyaretinde, denetlemeye tabi tutulur. Alternatif salonlara Alternatif SUG Belgesi verilir. Alternatif SUG Belgesi için ekl deki tabloda belirtilen 1. Seviye özelliklerin yerine gelmesi ve denetleyicinin tespit ettiği diğer eksiklik ve aksaklıkların giderilmesi yeterlidir. Eğer zaman içerisinde tamamlanacak özellikler tespit edilirse, Geçici Alternatif SUG Belgesi verilir.

BÖLÜM –III SALON UYGUNLUĞU VE GÜVENLİK KRİTERLERİ

11. Teknik Teçhizat

Ev sahibi kulüpler, müsabakalarını oynayacakları salonların, skor süre, oyuncu faul sayısı, oyuncu skor toplamı, toplam faul sayısı vb. gösteren score-board'u, 24 saniye cihazları ve ses düzenini Uluslararası oyun kurallarına uygun hale getirmekle, problemsiz çalışır durumda bulundurmakla yükümlüdür. Teknik teçhizatının eksik veya arızalı olduğu Lig Komiseri, Teknik Komiser veya Hakemler tarafından rapor edilen salonlar için ev sahibi olan kulüpler Disiplin Kuruluna sevk edilebilir. Teknik teçhizatın nitelikleri yeterli düzeyde olmalıdır. SUG Komitesi her bir tekin teçhizatla ilgili detaylı nitelik standartları yayınlayabilir.

12. Görevli Masası

Masa Görevlilerinin çalışacağı masa, yedek sıraları ile aynı tarafta saha yan çizgisine paralel ve orta saha çizgisi tam ortasına gelecek şekilde yerleştirilir. Sayı görevlisi ile saat görevlisi arasına konulan sandalyede Teknik Komiser oturur. Masanın her iki yanına, masadan yaklaşık bir metre mesafede, değişiklik bekleyen oyuncular için ikişer kişilik oturma küpleri yer alacaktır. Oturma küpleri Ligler Direktörlüğü tarafından verilecek ölçülerde kulüpler tarafından imal/temin edilecektir. Bu mobilyaların eksik veya hatalı olduğu rapor edilen kulüpler Disiplin Kuruluna sevk edilebilir.

13. Oyun Sahası

Zemin parke olacaktır.

Oyun sahası her noktasında 28x15 metre, oyun sahasını sınırlayan çizgilerle, reklam panoları veya herhangi başka bir engel arası en az 2 metre olmalıdır.

Oyun sahasını çevreleyen çizgilerin dış kenarından başlayan ve 2 metre genişliğindeki bölge, oyun sahası zeminine zıt bir renk ile boyanmalıdır.

Oyun sahası aydınlatması, televizyon yayını yapılabilecek düzeyde, ancak yerden 1 metre yükseklikte ışık gücü asgari 1,750 lux güçte olmalıdır.

14. Soyunma Odaları

Takım soyunma odaları

Takımların soyunacağı ve bu bölüme doğrudan bağlantılı müstakil duş ve tuvalet bölümü olan en az iki soyunma odası bulunacaktır.

Soyunma odasının genişliği (Duş ve tuvalet bölümü hariç) en az 30 m" olmalıdır.

Sıcak ve soğuk suyun aktığı en az 6 adet duş bulunmalıdır.

Soyunma odaları sporcuların ihtiyacını karşılayacak sayıda askı ve oturma sırası, bir adet taktik panosu ve bir adet masaj masası ile teçhiz edilmelidir.

Hakem soyunma odaları (Bay-Bayan)

Müsabakada görevli hakemlerin soyunacağı ve bu bölüme doğrudan bağlantılı müstakil duş ve tuvalet bölümü olan en az iki soyunma odası bulunacaktır.

Soyunma odalarının genişliği (Duş ve tuvalet bölümü hariç) en az 12 m" olmalıdır.

Soyunma odaları hakemlerin ihtiyacını karşılayacak sayıda askı (tercihen dolap) ve oturma koltuğu ile teçhiz edilmelidir.

Soyunma odalarının temizliği, hijyenik şartlara sahip olması ve ihtiyaç duyulacak temizlik sarf malzemesi bulundurulması ev sahibi kulübün sorumluluğundadır.

15. Çalışma Odaları

Lig Komiseri ve Teknik Komiser çalışma odası

Müsabakada görevli Lig Komiseri /Teknik Komiserin çalışabileceği ve gerektiğinde toplantı yapabileceği en az bir adet çalışma odası bulunacaktır.

Çalışma odasının genişliği en az 10 m" olmalıdır.

Çalışma odası görevlilerin ihtiyacını karşılayacak sayıda masa, sandalye ve askı ile teçhiz edilmelidir.

Masa Görevlileri odası

Müsabakada görevli Masa Görevlilerinin çalışabileceği ve kıyafet değiştireceği en az bir adet oda bulunacaktır.

Odanın genişliği en az 12 m" olmalıdır.

Oda görevlilerin ihtiyacını karşılayacak sayıda (en az dört kişi) telefon, masa, sandalye ve askı ile teçhiz edilmelidir.

16. Doktor/İlk Yardım Odası

Müsabakalarda sahada her hangi bir sporcunun sakatlanması veya seyirciler arasında bir rahatsızlanma olması durumunda ilk müdahalenin yapılabilceği Doktor/İlk Yardım odası bulunmak zorundadır. Bu odalar salon içi ve dışından seyirciler ve acil müdahale araçlarının kolay ulaşılabilceği, sedye ve tekerlekli sandalye girişine uygun koridor ve kapı ile diğer alanlara bağlanan ve tüm salon içine yerleştirilecek uygun tabelalar ile yeri işaret edilen alanlarda kurulacaktır. Odalar sterilize edilebilir uygun, mükemmel derecede hijyenik durumda ve emniyetli yer ve duvar kaplaması ile kaplanacak, yeterli malzeme ve bunları muhafazaya uygun dolap vb. gereç ile donatılmış olacaktır. Her odada bir muayene yatağı ve dahili ve harici iletişime imkan veren telefon hattı bulunacaktır.

17. Doping Kontrol Odası

Doping kontrol merkezinin; WADA Regülasyonuna, TBF Doping Yönergesine ve Sağlık Kurulunun belirlediği niteliklere göre, hijyenik durumda, iyi

havalandırılmış, göze çarpan, ve en az aşağıda belirtilen özelliklere sahip olan bir yer olması tavsiye edilir:

Kapıda ‘doping kontrol odası’ uyarısının ve kapısında en az bir ya da iki kilit bulunması gereklidir.

Kapalı şişe içecekleri olan bir buzdolabı bulunmalıdır. (makul miktarda bira haricindeki alkollü içecekler yasaktır),

İçerisinde kilitli bir dolap, bir deney masası ve sandalyeler olan bir örnek alma odasının bulunması, tavsiye edilir.

18. Yedek Oyuncu Sırası

Sadece 12 kişi oturacak kapasitede oturma sırası bulunacaktır. Yedek Oyuncu sıralarının arkasına, SUG

Komitesi, Komiserler veya hakemler gerekli görüp talep ettiğinde kurulabilecek, saydam ve darbelerle atılan sert cisimlere dayanıklı malzemeden yapılmış sabit olmayan korunaklar yaptırılacaktır.

19. Tavan Yüksekliği

Müsabakaların oynanacağı salonların, oyun sahası ve ilave 2 metrelik alanın dahil olduğu bölümün zemininden itibaren 7 m. yükseklikte hiç bir engel bulunmayacaktır.

20. Oturma kapasitesi

Müsabakaların oynanacağı salonların minimum seyirci kapasitesi 2006-2007 sezonunda 1,500 kişi olarak tespit edilmiştir.

Play Off maçlarında, Normal Lig maçlarına kıyasla kamuoyu ilgisinin ve mevsim şartları itibariyle hava sıcaklığını_____n artması göz önünde bulundurularak, SUG Komitesi Play Off maçlarının oynanacağı salonları;

a. Seyirci kapasitesi,

b. Havalandırma ve iklimlendirme koşulları,

c. Otopark kapasitesi ve düzeni,

d. Emniyet tedbirlerinin uygulanabilirliği,

gibi kriterleri dikkate alarak yeniden değerlendirir ve bu maçların oynanacağı salonlar hakkında TBF Yönetim

Kuruluna tavsiyede bulunur.

Kulüpler müsabakalarını oynayacakları salonların koltuklarını numaralandıracak ve numaralı koltuk sayısı kadar bileti satışa sunacaktır.

Salonlarda seyirci oturma sıraları sahasını belirleyen çizgilerden en az 2 metre uzaklıkta olacaktır. Fiziksel olarak bu şartı sağlamayan salonlarda bu mesafeye kadar olan uzaklıktaki tribünlere seyirci oturtulmayacaktır.

21. Çarpma Levhaları, Çember ve Taşıyıcı Aksam

Çarpma Levhaları, çemberler ve potalar Uluslararası Oyun Kuralları, Teknik Teçhizat bölümünde 1. derecedeki organizasyonlar için tarif edilen şartları sağlayacaktır.

Çarpma levhaları şeffaf olacaktır. Çarpma levhasının oyun sahası yönünden bakıldığında sol alt köşesinde TBL logosu yer alacaktır.

Ev sahibi kulüpler müsabakalarını oynadıkları salonda bir adet üzerinde çemberi monteli şekilde yedek çarpma levhası bulundurmak zorundadırlar.

Çarpma levhaları ve taşıyıcı aksam sporcu yaralanmalarını önlemek üzere Uluslararası Oyun Kurallarında tarif edildiği şekilde koruyucu yastıklarla kaplanmış olmalıdır.

24 saniye süresinin dolumunda yanacak şekilde, çarpma levhasının alt yatay kenar hariç üç kenarı veya 4 kenarı kırmızı ışıkla donatılacaktır.

22. Elektronik Cihazlar

Müsabakaların oynanacağı salonlarda her iki potanın arkasına gelen tarafta oyun süresini gösteren saat, takım faulleri, kullanılmış molalar, periyotlar ve sayıların yer aldığı elektronik skorbord yer alacaktır. Skorbordlarda oyuncuların adları, şahsi faulleri, takımların isimleri ve kaydettikleri toplam sayıların da yer alması tavsiye edilir.

Merkezde ve tavanda çok yönlü skorbord olması bu şartın sağlanmasını iptal ettirmez.

24 saniye cihazları her iki çarpma levhasının üstünde ve kurallarda belirtilen yerlere monte edilmiş olacaktır. 24 saniye göstergeleri üzerinde oyun süresi göstergesi ile 24 saniye süresi tamamlandığında sesli ikaz ile aynı anda otomatik yanan kırmızı lamba bulunacaktır.

Oyun saatinin sesli ikazı ile 24 saniye cihazının sesli ikazları, müsabakanın tam dolu oynandığı ortamda rahatça duyulabilecek ses şiddetinde ve bir birlerinden farklı tonda olacaktır.

Elektronik aletler vasıtasıyla müsabaka oynanırken oyuncuların dikkatini dağıtacak her hangi bir görsel gösteri yapılamaz.

Büyük ekran görüntü sistemlerinin mevcut olduğu salonlarda hakem kararlarını tartışmaya açacak ağır çekim tekrar gösterim yapılamaz.

23. Topu Oyuna Sokma Sırası Göstergesi

Maçın ve 3. periyodun başında yapılacak hava atışında top kullanma hakkını elde eden takımdan sonra sırasıyla topu oyuna sokma hakkını gösterecek gösterge ev sahibi takım tarafından sağlanacaktır. TBL müsabakalarında standardın sağlanması amacıyla bu gösterge TBL Ofisi tarafından belirlenecek tip ve boyutlarda olmalıdır.

24. Genel Anons Sistemi

Müسابakaların oynanacağı salonlarda, seyircileri bilgilendirmek ve gerektiğinde ikaz anonslarının yapılmasını sağlamak amacıyla kullanılacak genel anons sistemi olacaktır.

Genel anons sistemi seyircileri coşturmak veya tezahüratlarını yönlendirmek amacıyla kullanılamaz.

25. Tanıtım ve Kurumsal Kimlik

Ligler Direktörlüğü, ligin tanıtımı ve geliştirilmesi amacıyla her türlü çalışmayı yapmakla yetkilidir. Kulüpler, bu çalışmaların sonuçlarına göre Ligler Direktörlüğü tarafından hazırlanacak veya hazırlatılacak logo, afiş, arka plan, salon içi ve dışı tanıtım flamaları ile bu konudaki tüm materyali hazırlamak, tarif edildiği şekilde kullanmak ve ligin geliştirilmesi konusunda Ligler Direktörlüğü ile koordineli çalışmayı taahhüt eder.

26. Tesis İçi ve Dışı Dekorasyon

Her kulüp ev sahibi olduğu müsabakalarda maçın oynanacağı tesisi kulübün karakteristik renk ve alametlerine uygun şekilde bayrak, flama ve benzeri malzeme ile donatabilir.

Salonların içi kısmında Flama yapısında Türk Bayrağı, Federasyon Bayrağı ve Lig Bayrağı yer almak zorundadır.

Bunların boyutları Ligler Direktörlüğü tarafından kulüplere bildirilecektir.

Salon dışında en iyi görünür yerlere en az iki adet lig afişi asılacaktır. Afiş özellikleri ve boyutları Ligler

Direktörlüğü tarafından kulüplere bildirilecektir.

Salon dışında Türk Bayrağı, Federasyon Bayrağı, Lig Bayrağı, Ev Sahibi ve Misafir takımların bayrakları asılı olacaktır. Misafir takımlar bayraklarını maç öncesinde ev sahibi takıma temin etmek zorundadır.

Tüm bayrak ve flamalar kendi sınıfları içinde aynı boyutta olacaktır.

27. Basın Tribünü

Müsabakaların oynanacağı salonlarda basın mensupları için en az 25 kişinin yazarak görev yapabileceği basın tribünü olmalıdır.

Basın tribünü, sahayı uzun kenardan görebilecek salonun her hangi bir yerinde veya dip çizgilerin arkasından görebilecek saha zemininde ve iki metre ilave alan ile arasında başka bir engel olmayacak şekilde olmalıdır.

Basın için ayrılacak bölgenin oyunun izlenmesine engel teşkil etmeyecek görüntü alanına sahip ve basın çalışma merkezine kolayca ulaşılabilir yerde olması gereklidir. Bu mahalde elektrik bağlantısı ve kablosuz internet erişim imkanı mevcut olmalıdır.

Ev sahibi kulüp basın tribünü için ayrı güvenlik önlemleri almakla yükümlüdür.

28. Basın Çalışma Merkezi

Müsabakaların oynanacağı salonlarda basın mensuplarının maç öncesi ve sonrası çalışabilmesi için yeterli genişlikte Basın Çalışma Merkezi bulunacaktır.

Basın Çalışma Merkezi, Basın Tribününe yakın bir mesafede ve tercihen seyircilerin arasından geçmeden ulaşılabilir bir yerde olmalıdır.

Basın Çalışma Merkezinde yeteri kadar çalışma masası ve sandalyesi bulunacak ve en az aşağıdaki imkanlarla donatılmış olacaktır.

- 3 adet telefon hattı
- 1 adet cihazıyla birlikte faks hattı
- 1 adet Kablosuz Internet bağlantısı

Basın Çalışma Merkezinde yer alan cihazların kullanımına ait ücret tahakkuku ve tahsili ev sahibi kulüp yetki ve sorumluluğundadır.

29. Basın Toplantı Odası

Ayrı oturma yerleri ve ses sistemi ile donatılmış Basın Toplantısı odası bulunmalıdır. Bu oda basın tribününden gelecek basın yetkililerinin ve kulüplerin teknik heyetinin kolay ulaşabileceği tercihen soyunma odaları tarafında fakat basına yönelik giriş kapısı dışarıdan olacak şekilde konumlanmalıdır. Oturma yerlerinin arkasında kameralar için yeterli alan bulunmalıdır.

30. TV Muhabirleri Çalışma Alanı

Daimi olarak asgari iki TV yorumcu yeri ayrılması tavsiye edilir. Yorumcu yerleri, şüphesiz tüm saha görünümüne hakim olmak üzere ana kamera konumu ile aynı tarafta, tercihen ana tribünde ortada olmalıdır.

Yorumcu yerleri, pleksiglas veya diğer teknik araçlar ile seyirci alanlarından ayrılmalıdır. Her bir yorumcu bölümüne telefon prizi takılmalıdır. Her bir yerde yazı yazma için düzgün bir yüzey v.s. olmalı ve yeterli şekilde aydınlatılmalıdır. Yorum ekibinin izleme alanını engellemeyecek şekilde TV monitörü takılabilecek eğimli masa düzeneği sağlanmalıdır.

31. Maç Sonu Röportaj Alanı

Naklen yayın hakkına sahip yayıncı kuruluşun, maç bitiminde röportaj yapabileceği bir alan oluşturulmalıdır. Bu alan soyunma odalarına yakın olmalı fakat soyunma koridoru ile direkt irtibatlı olmamalıdır. Bu alanda varsa kulübün sponsor arka fon tabelası asılmalı ve kameraların konumlanabileceği yeterli alan bulunmalıdır.

32. Karma Alan

Mixed zone (karma alan) , soyunma odaları çıkışı ile takım otobüsleri arasındaki alan olup bu alanda izin verilen yazılı basın, radyo ve TV muhabirleri

maçtan sonra basketbolcularla röportaj yapabilir. Basketbolcu aracına ulaşıncaya kadar izleyeceği yolun etrafı bariyer sistemi ile çevrilmelidir. Bu alanda sadece soyunma odalarından değil aynı zamanda Basın Bölümü ve Medya Çalışma Odasından da kolay erişim olmalıdır. Bu alan en az 30 medya üyesi (kameraman ve teknisyenler dahil) alabilecek kapasitede olmalı ve halka açık sınırların dışında olmalıdır.

33. Kamera Saklama Dolabı

Basın toplantı odası içinde veya basın tribünü girişi yakınında veya bu mekanlara yakın dış alanda kamera saklama dolabı oluşturulmalıdır.

34. Basın Park Alanı

Görevli basın için genel park alanından ayrı olarak ücretsiz park yeri rezerve edilmesi tavsiye edilir. Basın mensuplarının bu alanı rahat bir şekilde kullanımı için özel geçiş kartı gibi tedbirler ev sahibi kulüp tarafından alınacaktır.

Oynanan müsabakayla ilgili olarak basın toplantıları ve röportajlar konusunda aksaklığa neden olanlar ve kurallara aykırı davranışlarda bulunanlar Disiplin Kuruluna sevk edilir.

35. Reklam Hakları ve Kullanım Standartları

Ligler Direktörlüğü, ligin ve katılan kulüplerin mali yönden güçlenmesi açısından her türlü çalışmayı yapmakla yükümlüdür.

Bu yükümlülükle Ligler Direktörlüğü lig için bir ya da daha fazla sponsorla anlaşma yapabilir. Bu durumda Yönergede belirtilen lig logosunun kullanılacağı yerlerde sponsor logoları kullanılabilir.

TBL' nde yer alacak kulüpler, Ligler Direktörlüğü kararlarına, bu Yönergede belirtilen reklamlarla ilgili kurallara ve bu

Yönerge doğrultusunda çizimlerle hazırlanmış kullanım standartlarına kesinlikle riayet etmek zorundadır. Aksi davranışlarda bulunan kişi ve/veya kurumlar Disiplin Kuruluna sevk edilir.

TBL' ni oluşturan tüm unsurlar, lig faaliyetlerini yeknesak bir ortamda sürdürmek ve kamuoyunda standart fikir oluşumunu sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla ortamın ve faaliyetlerin standardı ile takımların kendi içindeki yeknesaklığı sağlamak zorundadır.

36. Teknik Teçhizat ve Oyun Sahası reklamları

Pota, Çarpma Levhası ve Destekler

Pota gövdesi, çarpma levhası, çember ve çarpma levhası destekleyici metal ekipmanlar üzerinde, hiçbir reklam bulunamaz.

a. Pota imalatçısının markası veya logosu yer alabilir. İmalatçı ismi veya logosu 250 cm² den büyük olamaz ve sadece yan yüzlerde olabilir.

b. Pota desteklerinin ön tarafındaki koruyucu malzeme ile kaplı alanda aşağıdaki çizimde belirtildiği şekilde reklam yer alabilir.

Skor Gösterge Panosu (scoreboard)

Skor Gösterge Panosu üst veya kenarı ile iki yanına olmak üzere toplam üç kenarına, skor göstergesinin herhangi bir fonksiyonuna engel olmamak ve görüşü kısıtlamamak şartı ile reklam alınabilir.

Orta saha ve serbest atış bölgesi

Orta saha dairesi ve serbest atış bölgesi (Faul atış yarım çemberi ve bunun faul atış çizgisine göre simetrik iz düşümü) içine, her üç bölgede de aynı reklam olması veya iki serbest atış bölgesinde aynı, orta saha dairesinde ayrı reklam olması ve oyun sahası çizgilerinin açık bırakılması şartı ile reklam alınabilir.

Oyun Sahası

e. Oyun sahasını belirleyen çizgiler içinde herhangi bir reklam bulunamaz. (Orta saha dairesi ve serbest atış bölgesi hariç)

f. TV Kameralarının bakış yönünden bakıldığında okunabilecek şekilde oyun sahasının içinde orta çizginin sağ ve sol tarafında çizimde gösterildiği gibi ligin adı veya logosu yer alacaktır.

g. Dip çizgilerden sonraki 1,35 metrelik ilave alan içine orta sahadan bakıldığında sağ tarafta çizimde gösterildiği gibi ligin adı veya logosu yer alacaktır. Sol tarafta ise ev sahibi kulübün Internet sayfası adresi bulunabilir.

h. Ligin sponsor firma adı altında oynanması halinde; ligin isim ve/veya logo yeri için ayrılan yerlerde Ligler Direktörlüğü tarafından belirlenecek sponsor logosu ve/veya ismi kullanılabilir.

i. Salon, kulüp, şehir, kuruluş vb. isimler oyun sahası kenar çizgilerini çevreleyen 1,35 metrelik ilave alan içinde ve saha çizgilerinden en az 30 cm. uzağına yazılmalıdır.

j. Oyun sahası sınır çizgileri dışında, çizgilere en az 2 metre mesafede parke zemin üzerinde veya panolarda reklam bulunabilir. Reklam panolarının üst kenarları, oyuncuların zarar görmesini önlemek amacı ile koruyucu malzeme ile kaplanmalıdır.

37. Hakem Masası, Yedek Sıraları ve Oyuncu Değişirme Küpleri

Hakem masasının ön yüzünde lig tanıtım panosu yer alacaktır. Panonun dizayn ve ölçüleri Ligler Direktörlüğü tarafından bildirilecektir. Pano masa yüksekliği ile aynı yükseklikte yerleştirilmelidir.

Yedek oyuncuların oturma koltuklarının ve korunakların arkalarına reklam alınabilir. Reklamlar her iki takım için tahsis edilen koltuk arkalarının tamamında aynı olmak zorundadır.

Ligler Direktörlüğü tarafından verilecek boyutlarda kulüpler tarafından imal/temin edilecek oyuncu değişirme küplerinin ön yüzeyinde lig logosu yer

alacaktır. Lig logosunun kullanımı lige sponsor bulunması halinde Ligler Direktörlüğü tarafından değiştirilebilir. Bu küplerin diğer yüzlerinde ise reklam bulunabilir.

38. Salonlar

Ev sahibi kulüpler, sezon öncesinde müsabakalarını oynayacakları salonlarla bu Yönergede yer alan koşulları yerine getirecek şekilde anlaşma sağlamak zorundadırlar. Bu şartların bir bölümünü veya tamamını sağlayamayan kulüpler hakkında kesin karar Lig Danışma Kurulu tarafından verilir.

39. Tesisin Müsabakalar İçin Dekorasyonu

Ev sahibi kulüpler müsabakaların oynanacağı tesislerin bu Yönergede yer alan şartlar dahilinde dekore etmekle yükümlüdür.

BÖLÜM IV. GÜVENLİK

40. Salon Oturma Planı

Oyun sahasını sınırlayan çizgilerle, reklam panoları veya diğer herhangi bir engel arası en az 1,3 mt, çizgilerle duvar arası en az 1,35 mt, çizgilerle seyirci arası en az 2 mt olacaktır.

Salonun tescilli kapasitesinin en az % 20'sinin diğer kısımlardan ayrı bir bölümde, etrafı çevrelenmiş, konuk takım taraftarlarına tahsisi zorunludur. Bu bölümün kendine özel girişi, bay-bayan WC düzeni (genel kaideye uygun), büfe imkanı (TBL) bulunmalıdır.

Protokol tribünü, tribünün ortasında, oyun alanından yüksek bir konumda yerleştirilmiş, halka açık oturma alanlarından ayrılmış olmalıdır. Protokol tribününün girişleri sıkı kontrol edilmeli, sadece akreditasyon kartı ya da listede ismi bulunan kişiler girebilmelidir.

Salonda engelli seyirci ve onun refakatçisi için girişten itibaren ve ayrılan alan içinde tekerlekli sandalye için rampası olan, diğer kısımlardan ayrı kısım

oluşturulacaktır. Bu bölümler ana girişlere ve tuvaletlere mümkün olduğu kadar yakında olacaktır ve bu bölümlerden oyun alanına açılan ve tekerlekli sandalyelerin geçişine uygun kapılar bulunacaktır. En yakın tuvaletlerde engellilere destek sistemli uygun tesisat bulunacaktır. Her refakatçi için bir koltuk sağlanmalıdır. Tekerlekli sandalyeye bağlı kişilerin kendileri veya diğer seyircilere bir rahatsızlık oluşturmaksızın salona ve izleme alanlarına ulaşmaları mümkün olmalıdır. Engelli seyirciler, salonda, acil durumlarda diğer izleyicilere tehlike teşkil edecek tarzda, çabuk ve kolaylıkla hareketlerini kısıtlayan bir konumda bulundurulmamalıdır. Mümkün olduğunca yabancı cisimlerden korunmalıdır. Engelli seyircilere ayrılacak yerlerin salon zemini üzerinde sahaya yakın veya saha kenarında olması mümkün değildir. Engelli seyirciler için temin edilen izleme platformunun görüş açısı , ayakta duran ya da zıplayan seyirciler ya da bayrak ve flamalarla kesilmeyecek şekilde ayarlanmalıdır.

41. Kapı Girişleri ve Geçişler

Sporcular, teknik adamlar, hakemler ve teknik komiserler için oyun alanına, güvenli bir şekilde doğrudan giriş sağlanmalıdır. Bu giriş kamunun, medya görevlilerinin ve yetkisi olmayan kişilerin girişine kapalı ve korumalı bir alan olmalıdır. Soyunma odaları, hakem odası, doping odası, gözlemci /temsilci odası mekanları hepsi bir arada olmalı ve bu mekanların gerek saha içine giriş-çıkışları ile gerek bu mekanlara dışarıdan girişler kesinlikle korumalı bir şekilde sağlanmalıdır. Bu mekanlarda yetkisiz kişiler bulunmamalıdır. Basketbolcular ve maç görevlileri salonda iken sözlü veya fiili tehditlerden aşağıdaki yöntemlerden biri kullanılarak yeterli koruma sağlanmalıdır.

İdeal olarak takımların soyunma odaları ile hakem soyunma odalarının her biri için oyun alanına giriş için ayrı koridor bulunmalıdır. Bu koridorlar oyun alanına çıkışa yakın bir yerde birleşebilir. Sadece bir koridor varsa, bu koridor, takımların oyun alanına giriş veya çıkışlarında bir bariyer ile birbirlerinden ayrılmasına olanak tanıyacak yeterli genişlikte olmalıdır.

Basketbolcu ve hakemlerin oyun alanına girdiği nokta, seyirciler tarafından fiili saldırıyı engelleyecek uzaklıkta, gerektiğinde oyun alanının içine uzanan, yanmaz bir körüklü tünel ile korunmalıdır. Bu körüklü tüneller, maç sırasında bir Basketbolcu sahaya girerken veya sahadan çıkarken, seyircilerin görüş alanını uzun süre engellemeyecek şekilde kullanılabilmesi için kısa sürede uzatma ve kapatma imkanına sahip olmalıdır. İdeal olarak soyunma odası alanı; protokol tribünü, medya tesisleri ve idari büroların bulunduğu alanda yer almalıdır.

Körük'ün olmadığı durumlarda sporcuların, teknik adamların ve hakemlerin güvenliğini sağlayacak yeterlikte bir fiziki engelleyiciler mutlaka olmalıdır.

Basın çalışma odası ve basın toplantı odası gibi diğer medya tesislerine kolay giriş ve çıkış olmalıdır.

42. Yangın Emniyeti

Salonlar yetkili kişi ve kurumlarca, emniyet, güvenlik, tesislerin işletmesinin kullanılabilirliği, yangın söndürme sistemi, elektrik kablolama ve yapısal sağlamlık yönlerinden periyodik olarak kontrol edilmiş olmalıdır ve istenildiği takdirde yetkili mercilerden alınan belgelerin Federasyona sunulması zorunludur. Bu hususlarda meydana gelebilecek aksaklıklardan tamamen ev sahibi kulüp sorumlu olacaktır.

43. Tahliye Planı

Kulüpler, halka açık geçit, koridor, merdiven, kapı vb. alanların bir olay anında seyircilerin serbestçe akışına mani olacak engellerden arınması için gerekli sistemi kuracaklardır.

Tribünlere ait salon dışına açılan tahliye kapıları kesinlikle dışa doğru açılmalıdır. Sürgülü kapı sistemi kabul edilmemektedir.

İzleyici bölümlerindeki tüm koridorlar ve merdivenler, izleyici bölümünden oyun alanına açılan tüm kapılar ve salon dışına açılan tüm çıkış kapıları ve tahliye koridorları açık parlak renge (tercihen sarı) boyanacaktır.

Tüm kamu çıkışları sadece çıkış amacı ile kullanılmalı ve kesinlikle aynı zamanda giriş olarak kullanılmamalıdır.

Salonun, acil durumlar da dahil olmak üzere her zaman yerel makamların uygun gördüğü maksimum süre içinde tamamen boşaltılabilmesi mümkün olmalıdır.

Salon zeminine açılan tahliye kapıları seyircilerin acil bir durumda tribünden sahaya geçebilmelerine yönelik bulundurulmuş kapılardır. Tribünlerden oyun alanına açılan kapılar sahaya doğru açılacak şekilde yapılacak ve bu kapılar seyirciler salonda olduğu sürece kilitlenmeyecektir. Tüm bu kapıların her birinde, kötü niyetli kullanımların engellenmesi ve acil boşaltma hallerinde yönlendirme amacı ile birer özel görevli bulundurulacaktır. Kötü niyetli ve kural dışı kullanıma mani olmak için bu kapılara içeriden herhangi bir kişi tarafından kolayca açılacak bir sistem takılabilir. Her halükarda bu kapılar içeride seyirciler bulunduğu sürece kilitlenemez. Kapıların renkleri açık parlak renk (tercihen sarı) olmalıdır. Her tribünde en az bir kapı olacaktır. Kapıların yerleri kesinlikle tribün uzunluğunun ortalamasına bağlı olarak ayarlanmalıdır. Kapıların genişliği min. 1 mt olacaktır.

44. Yedek Teçhizat

Salonlarda elektrik kesintisi veya arızası halinde, gücünün üçte ikisi oyun alanı ışıklandırmasına yeten geri kalan üçte biri tribünlere yönelik aydınlatma sistemine yetecek bir jeneratörün bulunması zorunludur.

Yedek pota orijinal sabit pota ile ölçüleri aynı, bir sorun teşkil ettiğinde hemen monte edilebilecek şekilde oluşturulmalıdır.

Hazır ve çalışır durumda 1 adet elektronik scoreboard ve 1 adet yedek 24 saniye cihazı bulundurulmalıdır.

45. Giriş Sistemleri

Kapılar ve Bilet Gişeleri

Kamu girişlerinde izdihamın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekir. Bu seyircileri bireysel olarak giriş noktalarına yönlendiren bir turnike sistemi ile gerçekleştirilebilir. Tercihen tüm kamu girişleri, sadece giriş amacı ile kullanılmalı ve aynı zamanda çıkış için kullanılmamalıdır.

Bilet gişeleri 1. güvenlik bariyerinin dışında olması gerekmektedir. Bilet gişeleri mobil veya sabit olabilir. Bilet gişeleri izleyicilerin bilet satın alımı sırasında oluşabilecek izdihamın önlenmesi için uygun şekilde salon etrafına konumlanmalıdır.

Kapı Kontrol, Üst Arama, X-Ray

Prensip olarak salon, belirli bir uzaklıkta yerleştirilmiş bir çit (1. güvenlik bariyeri) ile çevrelenmelidir. Bu dış çitte, ilk kontroller ve gerektiğinde üst aramaları yapılır. Bu çit içerisine biletsiz seyirci girmemelidir. Tüm bu Kamu girişlerinde izdihamın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

Salonun girişinde turnikelerin bulunduğu alanda ikinci kontroller (2.güvenlik bariyeri) yapılır. Dış çit ile salon turnikeleri arasında, seyircilerin izdihama yol açmadan serbest hareketine izin verecek yeterli alan olmalıdır. Tüm bu Kamu girişlerinde izdihamın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

Turnike sayısının 2 (iki) katı kadar dedektör kulüp tarafından temin edilmelidir.

46. Yönlendirme

Salon dışı yönlendirmeler bilet gişeleri ve çevre yollardan itibaren başlamalı, tüm seyirci giriş kapılarını, sağlık odalarını, protokol girişini, basın girişini, basketbolcu –hakem-yetkili girişini gösterir şekilde düzenlenmelidir. Bu sisteme yardımcı olmak için salon planı şeklinde duvar haritaları salonun etrafında asılabilir. Akreditasyon sistemine uyacak şekilde akreditasyon renk kodlarını ve bilgilerini içeren yönlendirmelerde tüm gerekli bölgelere asılmalıdır.

Tribündeki yönlendirmeler ise seyircilerin girişten itibaren koltuk yerini, WC yerlerini, büfe yerini, salondaki sağlık odasının yerini, çıkışı yönlendirecek şekilde yönlendirilmelidir.

Soyunma odaları, hakem odası, doping odası, gözlemci/temsilci odası, basın toplantı odası yönlendirmeleri basketbolcu, hakem ve gözlemci/temsilci girişlerinden itibaren yönlendirilmeli ve her mekanın kapısında bulunmalıdır. Tabelalar kolay okunabilir olmalıdır.

47. Salon İçi Kontrol

Akreditasyon Sistemi

Akreditasyon masası ve sistemi, maç öncesinde akreditasyonun sağlıklı şekilde yönlendirilebilmesi için ulaşımı merkezi ve basit bir konumda konumlanmalıdır.

Foto Muhabiri ve TV Kameramanı Görev Önlükleri

Foto muhabirleri ve TV kameramanları sahada TBL için hazırlanmış özel görevli önlükleri ile görev yapacaktır.

Foto muhabirleri ve TV Kameramanları için ayrı renklerde görev önlükler Lig Ofis tarafından hazırlanacak ve kulüplere teslim edilecektir. Görev önlüklerinin dağıtımı ve muhafazası ev sahibi kulübün sorumluluğundadır.

48. Güvenlik

Ev sahibi kulüpler; yeterli güvenlik (Özel/Resmi) kuvvetini salonda bulundurarak, misafir takım elemanlarının ve müsabaka ile ilgili resmi görevlilerinin emniyetini sağlamakla yükümlüdür.

Yeterli güvenlik önlemi alamayan veya güvenlik güçlerinin aktif çalışması için yardımcı olmayan kulüpler ve güvenlik zafiyeti nedeniyle çıkacak olaylar nedeniyle sorumlu kişiler Disiplin Kuruluna sevk edilir.

49. Telsiz Sistemi

Telsiz sistemi asgari olarak müsabaka direktöründe, güvenlik sorumlusunda, akreditasyon amiri ve sorumlusunda, salon müdüründe, sağlık ekibi liderinde, emniyet müdürlüğü en üst yetkilisinde, anons sistemi yetkilisinde bulunmalı ideal olarak ise bilet ve tribün yerleşim sorumlusunda, medya sorumlusunda, stat görevlilerinde, var ise özel güvenlik firması yetkililerinde, sağlık ekiplerinde (min. 3 adet olmak üzere ambulans, salon içi müdahale), müsabakada görevli İl/İlçe Emniyet Müdürlüğü yetkililerinde, kamera kontrol yetkililerinde, jeneratör yetkililerde, bilet kontrol merkezinde, ve 1. kontrol bölgesi ve 2.kontrol bölgesinde bulunan tüm kapılarda görevli özel firma veya kulüp yetkilileri ile Federasyonun temsilcilerinde bulunmalıdır. En az 2 (iki) banth sistem bulunmalıdır.

50. Kamera Sistemi ve Kontrol Odası

Kamera Sistemi

Salon (TBL), içinde ve dışında sabit olarak monte edilmiş yanlara ve yukarı aşağı hareket eden halkı izlemeye yönelik renkli televizyon kameraları ile donatılmış olmalıdır. Bu kameralar, güvenlik makamlarının salona yaklaşımı, salonun içinde ve dışında bulunan tüm kamuya açık alanları izleme ve kontrol etmesine imkan tanımalıdır. Kamera ile izleme sistemi, kendi bağımsız güç kaynağına ve özel devresine sahip olmalı, salon içinde ve dışındaki görüntülerden sabit görüntü alma olanağı veren, monitör ekranlarının yerleştirildiği salon kontrol odasından çalıştırılıp kontrol edilebilen bir sistem olmalıdır. Salon dışı tüm alanların rahatlıkla görülmesi (min 8 adet kamera denebilir, her taraf için 2 kamera)

Tüm turnikelerin/salon girişlerinin kamera sistemi ile gözlenmesi

Oturulan tüm alanların kamera sistemi ile gözlenmesi

Teknik alanlar (soyunma odası koridorları, gözlemci-hakem-doping odaları koridorları, sahaya çıkış koridorları)'ın kamera sistemi ile gözlenmesi

Kamera sisteminin zoom yapabilme, fotoğraf çekebilme ve renkli printerden yazdırabilme özelliği bulunması

Tüm kamera sisteminin kayıt yapabilmesi ve bunların arşivde tutulması

Sistemde bulunan kamera sayısının yarısı kadar sayıdaki kamera görüntüsünün aynı anda renkli monitörlerden izleme olanağının olması gerekmektedir.

Kontrol Odası

Kontrol odası salonun genel iç görüntüsüne hakim, bağımsız ve kapalı bir şekilde konumlanmalıdır. Müsabaka organizasyonunun en üst düzeyindeki yetkililerin tüm saha içini görür şekilde yan yana oturabileceği masa düzeni sağlanmalı, masa düzeninin yanında kamera sisteminin monitörleri bulunmalıdır. Bu odada ayrıca anons sistemi kontrolü, skor tabelası sistemi kontrolü, bilet kontrol sistemi bulunmalıdır.

51. Anons Sistemi

Müsabaka organizasyon görevlilerinin ve salon emniyet/güvenlik görevlilerinin salon içinde ve dışında bulunan kişilere gerekli uyarılarda bulunabilmeleri için, yeterli, güçlü çalışır vaziyette anons sistemi (hoparlörler) oluşturulmalıdır. Hoparlör düzeni seyircileri rahatsız etmeyecek şekilde konumlanmalıdır. Ses sistemi kaliteli olmalı ve rahatsızlık verecek düzeyde olmamalıdır.

52. Büfe Hizmetleri Kontrolü

Büfeler temiz, güzel görünümlü, kolay ulaşılabilir ve salon içinde merkezi bir yerde konumlanmalıdır. Büfelerdeki içeceklerin ağzı açılarak kapakları alınıp veya bardakta satılması sağlanmalıdır. Büfelerden bozuk para üstü verilmesi engellenmelidir.

BÖLÜM V. SON HÜKÜMLER

53. Yönergede Yer Almayan Hükümler

Bu Yönergede hükme bağlanmamış olan hususlar hakkında Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu karar vermeye yetkilidir.

54. Yürürlük

Bu Yönerge Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun onayından itibaren yürürlüğe girer.

55. Yürütme

Bu Yönergesi Türkiye Basketbol Federasyonu Başkanı adına Ligler Direktörlüğü yürütür.

56. Geçici Madde

Bu Yönerge 2006 – 2007 sezonunda sadece birinci liglere uygulanır; ikinci ve bölgesel liglere uygulanmaz.

EK I**ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı: Rıdvan EKMEKÇİ

Sürekli Adresi: Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Y.O. Kınıklı
Kampüsü - Denizli

Doğum Yeri ve Yılı: Düzce – 24.09.1971

Yabancı Dili: İngilizce

İlköğretim: Işık İlköğretim Okulu, 1987

Ortaöğretim: Düzce Lisesi, 1990

Lisans: Anadolu Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 1999

Yüksek Lisans: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Yöneticiliği, 2004

Anabilim Dalı: Spor Yöneticiliği

Bilim Dalı: Spor Yönetim Bilimleri

Yayımları:

Ekmekçi Rıdvan, Özbey Selhan, **“Analysis of Physical and Non-Physical Assaults Towards Basketball Referees According their Gender Differences in Turkey”** Kemer-Antalya 10. ICHPER-SD Avrupa Kongresi ve 8. SBD Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 2004

Ekmekçi Rıdvan, Özbey Selhan, **“Analysis of Assault on Basketball Rerefrees and their General Profiles in Turkey**, Sydney-Australia, ISSP 11th World Congress of Sport Psychology, 2005

Ekmekçi Rıdvan, Berber Serkan, **“The Usage Of Internet On Sports Marketing: “A Study On Turkish Super League Football Clubs’ Web Sites In Terms Of Marketing”** Atina-Yunanistan 6. International Conference on Sports:

Economic, Management and Marketing Aspects & 2. Physical Education, Coaching and Health FitneSS, 2006

Ekmekçi Rıdvan **“Türkiye’deki Basketbol Hakemlerinin Genel Profili”** Muğla 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 2006

Ekmekçi Rıdvan **“Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yolları”** Muğla 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 2006

Mirzeoğlu N., Uçan Y., Özsoy S. Ekmekçi Rıdvan **“Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ile Milli Eğitim İl Müdürlükleri Arasındaki Çatışma Nedenleri”** Muğla 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 2006

Kar S. S., Ekmekçi Rıdvan, **“Fabrikalarda Spor ve Rekreasyon”** Antalya II. Ulusal Akdeniz Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi, 2007

Özcan Musa, Ekmekçi Rıdvan **“Engelli sporcuların sporu ve rekreasyonu algılama düzeyi: Rekreasyonel bir bakış açısı”** Antalya II. Ulusal Akdeniz Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi, 2007

Ekmekçi Rıdvan, Arslan Yunus, Ekmekçi Aytül, **“Üniversite Öğrencilerinin Spora Bakış Açıları ve Katılım Güdülerinin Belirlenmesi”** Antalya IV. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, 2007

Ekmekçi Rıdvan, **“Ülkelerin Spor Yönetim Sistemleri: Avustralya Spor Yönetimi Örneği”** Antalya IV. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, 2007

Ekmekçi Rıdvan, **“Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yolları, Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Vol. 9, Sayı 2, 2007**

Ekmekçi Rıdvan, Toros Turhan, **“Başarılı Hakemliğin Psikolojisi”** Çeviri Kitap, Gültürk Ofset, Denizli, 2008

Çalışma Hayatı:

- 1995 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Yaz Okulu, **Samsun** - Yüzme Eğitmeni
- 1997 Atlantis Water Park, **Marmaris – Muğla** - Aktivite Grubu Şefi
- 1997 – 1998 Anadolu Üniversitesi Yüzme Kulübü, **Eskişehir** - Yüzme Eğitmeni
- 1998 Özel Darka Tatil Köyü, **İznik – Bursa** - Aktivite ve Animasyon Direktörü
- 1999 – 2000 Manly Yüzme Kulübü, **Sydney – Avustralya** - Yardımcı Antrenör
- 1999 – 2000 Northern Suburbs Basketball Association, **Sydney – Avustralya**
Hakem Supervisorü ve Hakem Eğitmeni
- 1999 – 2000 Manly Warringah Basketball Association, **Sydney – Avustralya**
Hakem Eğitmeni
- 2001 Türkiz Hotel, **Kemer – Antalya** - Aktivite Müdürü
- 2001 Grida City Hotel, **Antalya** - Yaz Spor Okulu, Spor Eğitmeni
- 2001 - 2005 G.S.G.M. - Spor Uzmanı
- 2005 - Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimler ve Teknolojisi Y.O., **Denizli** -
Öğretim Elemanı

Diğer Özellikler

- 1994'ten itibaren Türkiye Basketbol Federasyonu Ulusal Hakemi
- 1999'dan itibaren 2. Kademe Yüzme Antrenörlüğü Lisansı
- 2000 – 2001 yıllarında Avustralya NSW Basketbol Federasyonu Hakemi
- 2001'den itibaren Basketbol Federasyonu Hakem Eğitmeni
- 2004'ten itibaren C kategorisi Basketbol Antrenörlüğü Lisansı

2006 Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi, Olimpik Spor, Kamp ve Eğitim Merkezi
Pamukkale Üniversitesi Koordinatörü

2007 Rekreasyon Liderliği Sertifikası

2007 Pamukkale Üniversitesi, Stratejik Plan Geliştirme Komisyonu Üyesi

2007 – 2008 Pamukkale Üniversitesi, Spor Birliği Genel Koordinatörü

2008 Pamukkale Üniversitesi, Spor Birliği Başkanı

2007 Pamukkale Üniversitesi, Spor Merkezi Dış İlişkiler Sorumlusu

2008 Pamukkale Üniversitesi, Yüzme Kulübü Alt Yapı Sorumlusu