

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Gürkan TANOĞLU

TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELERDE UYGULANAN FUTBOL
HAKEMLİĞİ SİSTEMİNİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

MUŞ-2025

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Gürkan TANOĞLU

TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELERDE UYGULANAN FUTBOL
HAKEMLİĞİ SİSTEMİNİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Alper KARADAĞ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ercan GÜR

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ali TÜRKER

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Erdem EROĞLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Atakan AKSU

MUŞ-2025

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
ÖZET	VII
ABSTRACT	IX
TEŞEKKÜR.....	XI
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XII
TABLolar DİZİNİ	XIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XVI
GRAFİKLER DİZİNİ	XVII

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. FUTBOLUN VE FUTBOL HAKEMLİĞİNİN TANIMI, TARİHÇESİ	1
1.1.1. Futbolun İlk Formları.....	4
1.1.2. Kural Oluşturmanın İlk Gelişimi ve Hakem İhtiyacı	5
1.1.3. Futbol, Kurallar ve Devlet Okullarının Etkisi.....	6
1.1.4. Hakemlerin Devlet Okulları Dışında Kullanımı	9
1.1.5. İngiltere Futbol Federasyonunun Gelişiminde ‘Umpire ve ‘Referee’	10
1.1.6. Futbol Ligi'nin Oluşumu	12
1.1.7. Hakemin Ortaya Çıkışı ve Dönüşümü	12
1.1.8. Şiddet, Oyun Yönetimi ve Hakemin Desteklenmesi	14
1.1.9. FA Hakem Komitesi ve Hakem Birliği Reformu	16
1.2. HAKEMLİĞİN GELİŞİMİ.....	17
1.2.1. Hakem Sınıflandırmaları.....	17
1.2.2. Profesyonel Hakem ve Futbol Birliğinin Büyümesi.....	20
1.2.3. Hakemler için Ödeme	22
1.2.4. FIFA, Hakemlik ve İngiliz Temsilciler.....	23
1.3. HAKEMLİĞİN GELİŞİMİ: EĞİTİM, DEĞERLENDİRME VE YAPININ ÖNEMİ.....	24
1.3.1. Hakemlere Tavsiyeler - Yönetim Organlarından Rehberlik	24
1.3.2. Ulusal Hakemler Konferansı 1946 - Hakem Eğitimi, Sınavı ve Terfisine Odaklanma	25
1.3.3. Hakem Eğitimi, Değerlendirme ve Terfi 1945-1950.....	26

1.3.4. Hakem Derecelendirmesi, Değerlendirmesi ve Atamaları 1950-1960.....	27
1.3.5. Değerlendiriciler(Gözlemciler), Eğitim Kursları ve Hakem Uygunluğu	30
1.3.6. FA ve RA Arasındaki İlişki.....	32
1.3.7. İleri Eğitim, Terfi ve Değerlendirme: 1960-1980	33
1.4. TÜRKİYE'DE FUTBOL	35
1.4.1. Türkiye'de Futbolun Tarihçesi.....	35
1.5. TÜRKİYE'DE HAKEMLİK.....	36
1.5.1. T.İ.C.İ. Öncesi Döneminde Hakemlik (1903-1922):.....	39
1.5.2. T.İ.C.İ. Döneminde Hakemlik (1922-1936):	40
1.6. TÜRKİYE'DE HAKEMLİK SİSTEMİ.....	41
1.6.1. MHK'nin Yapılanması	41
1.6.2. MHK'nin Görev ve Yetkileri.....	42
1.6.3. MHK Başkanı'nın Görev ve Yetkileri	43
1.6.4. MHK Başkan Vekili'nin Görev ve Yetkileri.....	44
1.6.5. Profesyonel Müsabaka İcra Kurulu (Pmık).....	44
1.6.6. Hakem İşleri Koordinatörlüğünün Görev ve Yetkileri	44
1.6.7. Bölgesel Hakem Kurulları ve BHK'nin Oluşumu	45
1.6.8. BHK Üyelerinin Nitelikleri.....	45
1.6.9. BHK Çalışma Prensipleri.....	46
1.6.10. BHK'nin Görev ve Yetkileri.....	46
1.6.11. İl Hakem Kurulları İhk'nin Oluşumu Ve Görevleri.....	47
1.6.12. İHK Başkan ve Üyelerinin Kriterleri.....	48
1.6.13. İHK'nin Çalışma Prensipleri.....	49
1.6.14. İHK'nin Görev ve Yetkileri	49
1.6.15. İHK Başkanı'nın Görev ve Yetkileri.....	50
1.6.16. Gerekli Belgeler.....	51
1.6.17. Yaş	51
1.6.18. Seminer, Eğitim ve Kurslar	52
1.6.19. Sınavlar	53
1.6.20. Atamaların Prensip ve Yöntemleri	54
1.6.21. İtirazlar	55
1.6.22. Yurt Dışından Gelenlerin Kadro Durumları.....	56

1.6.23. Disiplin Hükümleri	57
1.6.24. Hakem Klasman Kadrolarının Oluşturulması	57
1.6.25. Hakem Klasman Terfi Kursları	58
1.6.26. Kadro Belirleme Kriterleri	58
1.6.27. Fiziksel Yeterlilik Testleri.....	59
1.6.28. Klasman Kadro Sayıları İle Kadro Sayılarının Merkezi Veya Bölgelere Göre Dağılımı.	60
1.6.29. AH, İH, BH, BYH ile İlgili Hususlar	61
1.6.30. Hakemlik Kadroları, Nitelikleri ve Terfi Şartları	62
1.7. ALMANYA'DA HAKEMLİK SİSTEMİ.....	68
1.7.1. Alman Hakemliği ile İlgili İlker ve Önemli Olaylar, Alman Hakemlerin Avrupa Kupası Finali Yönetimi	70
1.7.2. Alman Hakemliğinde Model.....	72
1.7.3. Alman Hakem Kurulunun Genel Kuralları	75
1.7.4. Almanyada Hakemin maçtaki görevleri ve hakları	77
1.7.5. Maçtan Sonra Hakemin Görevleri ve Hakları.....	78
1.7.6. Hakemin Yokluğu.....	78
1.7.7. Hakemlerin Atanması, İptal Edilmesi ve Görevden Alınması.....	79
1.7.8. Hakemlere Yaptırım Uygulama ve Hakemleri Görevden Alma Yetkisi.....	80
1.7.9. Hakem Yönetmeliği Ekleri Hakemler için Öğretim ve Sınav Yönetmeliği	80
1.7.10. Hakemlerin Antrenmanları.....	81
1.7.11. Terfi ve Sınavlar	82
1.7.12. Performans kategorilerine göre sınıflandırma.....	83
1.7.13. Almanya'da Futbol Hakemliğini Genel Yapısı.....	84
1.7.14. Almanyada Hakemin Önemi ve Korunması	86
1.7.15. Hakemler ve yardımcıları.....	86
1.7.16. Hakem kıyafetlerinin niteliği ve tasarımına ilişkin düzenlemeler.....	87
1.7.17. Hakemler için onur ve hatıra rozetleri	88
1.7.18. Hakemlik/Hakem komitesi.....	90
1.7.19. Hakem Ombudsmanı (Temsilcisi).....	92
1.7.20. İki Aşamalı DFB Eğitim Sistemi.....	93
1.8. BREZİLYA'DA HAKEMLİK SİSTEMİ.....	97

1.8.1. Brezilya’da Futbol’un Tarihçesi.....	97
1.8.2. Brezilya Futbol Konfederasyonu Sistemi	97
1.8.3. Brezilya Futbol Ligi Sistemi	99
1.8.4. Brezilyada Futbol Hakemliğinin Tarihçesi	102
1.8.5. Brezilya Futbol Hakemliğinde Sistem.....	105
1.8.6. Brezilya Hakem Komitesinin Yapısı	108
1.8.7. Brezilya Futbol Hakemliğinde Eğitim.....	109
1.8.8. Brezilya Futbol Hakemliğinde Terfi Sistemi	111
1.8.9. Brezilya Hakemlerine Psikolojik Destek	114
1.8.10. Brezilyada Var	116
1.9. İNGİLTEREDE HAKEMLİK SİSTEMİ	116
1.9.1. İngiltere Futbol Ligi Sistemi	116
1.9.2. İngiltere’de Hakemlik - Mevcut Gelişim Yolları.....	118
1.9.3. Ulusal Hakem Gelişim Programı.....	122
1.9.4. 'Fast-track' Programının Yönetilmesi	124
1.9.5. İngiltere’de Hakemliğin Elit Yapısı	127
1.9.6. 'Profesyonel' veya 'Tam Zamanlı' Hakemler	128
1.9.7. FA Hakem Departmanı	131
1.9.8. Fiziksel Eğitim ve Fitness	132
1.9.9. Güncel Hakemler: Oyuncularla Fiziksel Bir Karşılaştırma	134
1.9.10. Fitness Seviyelerinde İyileşme - İngiliz Örneği	135
1.9.11. İngiltere’de Elit Hakemleri Yönetmek	136
1.9.12. İngiltere’de Teknik Eğitim.....	137
1.9.13. İngiltere’de Psikolojik Eğitim	139
1.9.14. İngiltere’de Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları	139
1.10. İTALYADA HAKEMLİK SİSTEMİ	141
1.10.1. İtalyan Hakemliğine Genel Bakış	141
1.10.2. İtalyan Sisteminde Terfi Sistemi	144
1.10.3. İtalya’da Fiziksel Eğitim ve Testler.....	145
1.10.4. İtalya’da Psikolojik Destek	147
1.10.5. İtalya’da Teknik Eğitim.....	147
1.10.6. İtalya’da Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları	148

1.11. İSPANYA'DA HAKEMLİK YAPILARI	150
1.11.1. İspanyol Sisteminde Yollar ve Terfi	151
1.11.2. İspanya'da Fiziksel Eğitim ve Testler	153
1.11.3. İspanya'da Teknik Eğitim	154
1.11.4. İspanya'da Psikolojik Destek	155
1.11.5. Hakemlerin Terfisi.....	155
1.11.6. İspanya'da Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları	156
1.12. ÜLKELERE İLİŞKİN BİR TAKIM İSTATİSTİKİ BİLGİLER	157
1.12.1. Ülkelerle İlgili Bazı Demografik ve Sayısal Veriler	157
1.12.2. Şampiyonlar Ligi İstatistik	160
1.12.3. Hakem Performansları	164
1.12.4. Ülkelerin Performansları.....	166

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	169
2.1.1. Araştırmanın Amacı.....	169
2.1.2. Araştırmanın Önemi	169
2.1.3. Araştırmanın Modeli.....	170
2.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	170
2.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	171
2.1.6. Araştırmanın Varsayımları.....	171
2.1.7. Problem Cümlesi	171
2.1.8. Alt Problemler	171
2.1.9. Araştırma Verilerinin Analizi.....	171
2.1.10. Veri Toplama Araçları	173

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FUTBOL HAKEMLİK SİSTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.1. BULGULAR.....	175
3.1.1. Ülkelerdeki Hakem Talimatları, Alan Yazına İlişkin Tablolar	176
3.2. MAXQDA ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR	184
3.2.1. Temaların ve Alt Kodların Grafiği	184

3.2.2. Metin Portesi Analizi (grafikte oluşan renkler eşit bezner olsun, eğitim almanyada sarı berzilya da mavi).....	197
3.2.3. Alt Kodların İstatistiği	203
3.2.4. Belge Haritası.....	207
3.2.5. Kelime Bulutu	208
3.2.6. Kod Haritası	209
3.2.7. Kod Trendleri	209
3.2.8. Kod Matris Tarayıcısı Analiz Sonuçları	213
3.2.8.1. Baskı ve Şiddet Kod Matris Tarayıcısı.....	213
3.2.8.2. Eğitim ve Destek Kod Matris Tarayıcısı	215
3.2.8.3. Hakemlerin Beklentileri Kod Matris Tarayıcısı.....	216
3.2.8.4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları	218
3.2.8.5. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar	219
3.2.9. Kod İlişkileri Tarayıcısı	220
3.2.9.1. Baskı ve Şiddet Kodunun Diğer Kodlar ile İlişkisi.....	221
3.2.9.2. Eğitim ve Destek Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi	222
3.2.9.3. Hakemlerin Beklentileri Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi.....	223
3.2.9.4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi.....	224
3.2.9.5. Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasının Diğer Temalarla ile İlişkisi ...	225
3.3. TARTIŞMA.....	226
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	290
KAYNAKÇA.....	296

ÖZET

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE VE BAZI ÜLKELERDE UYGULANAN FUTBOL HAKEMLİĞİ SİSTEMİNİN İNCELENMESİ

Gürkan TANOĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alper KARADAĞ

2025, 333 sayfa

Bu çalışmada, Türkiye, Almanya, Brezilya, İngiltere, İtalya ve İspanya'daki futbol hakemlik sistemlerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi ile fenomenolojik yaklaşım birlikte kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılandırılmış açık uçlu 4 adet soru, ülkesinde FIFA kokardı almış veya ülkesinin en üst liginde hakemlik yapmış olup son beş yıl içerisinde bu işi bırakmış hakemlere Skype, WhatsApp ve Facebook Messenger gibi yaygın olarak kullanılan anlık iletişim uygulamaları ile ulaştırılmaya çalışılmıştır. 6 farklı ülkenin her birinden soruların hepsine özenli bir şekilde cevap veren 3, toplamda ise 18 hakemden alınan 72 dönüt metni MAXQDA 24 yazılım programına kaydedilmiştir. Dönütlerin içeriğine uygun bir şekilde oluşturulmuş temalar ve alt kodlar, metin portre analizi, kodların haritalanması, kod eğilimlerinin belirlenmesi, kod matrisi tarayıcısı analizi ve kod ilişkisi tarayıcısı analizi gibi bir dizi analitik tekniğe tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda Almanya ve İngiltere'de hakem kurulu yönetiminin özel bir şirket eliyle yapıldığı, merkezi yapılanma şekli ile Türkiye'deki hakem kurulunun diğer 5 ülkeye göre farklılık arz ettiği, son 20 yılda merkez hakem kurulu başkanı olarak Türkiye'de 12, Almanya'da 4, Brezilya'da 5, İngiltere'de 5, İspanya'da 3, İtalya'da ise 4 farklı ismin görev yaptığı tespit edilmiştir. Türk hakemlerinin şampiyonlar ligi ve dünya futbol şampiyonalarında aldıkları görev sayısının diğer ülkelerin hakemlerine oranla bariz bir şekilde düşük olduğu görülmüştür. Yapılandırılmış sorulara verilen cevapların analizinde, İngiliz hakemlerin eğitim ve destek, Brezilyalı hakemlerin beklentiler, Türk hakemlerin ise problemlerin kaynakları ile baskı ve şiddet temalarında daha fazla kodlama yaptıkları tespit edilmiştir.

Sonuç olarak ülkelerin gerek milli takım gerekse kulüpler düzeyinde dünya futbol arenasında gösterdiği başarıyı, benzer oranda o ülkenin hakemlerinin de uluslararası maçlarda yetkilendirilme sıklıkları ile gösterdikleri söylenebilir. Hakemlerin mensubu olduğu ülkenin sosyo-ekonomik şartlarına göre hakemlik işi ile ilgili tespit ve beklentileri farklı olsa da, kulüplerin ve siyasetin baskılarından uzak bir konumda yapılandırılmış hakemlik organizasyonu içerisinde yer alan hakemlerin teknolojik malzemeleri ve gelişimleri içine alan planlı bir eğitim süreci ile liyakat esaslı bir sisteme tabii olmaları, onların daha güvenilir adımlar ile yükselmesine bu vesile ile futbol kalitesinin de ileriye taşınmasına aracılık edecektir.

Anahtar Kelimeler: Futbol, Hakem, Hakemlik Sistemi, Türkiye, Avrupa, Brezilya.

ABSTRACT

Ph. D. DISSERTATION

EXAMINATION OF THE FOOTBALL REFEREEING SYSTEM IN TURKEY AND SOME OTHER COUNTRIES

Gürkan TANOĞLU

Advisor: Prof. Dr. Alper KARADAĞ

2025, Page: 333

The aim of this study is to provide a comparative analysis of the football refereeing systems in Turkey, Germany, Brazil, England, Italy and Spain. The research employs a combination of qualitative research methods, including document analysis and a phenomenological approach.

In the course of the study, a set of four structured open-ended questions was disseminated to referees who had received a FIFA badge in their country or had officiated in their country's top league and had left the profession within the last five years. The referees were contacted via widely used instant messaging applications such as Skype, WhatsApp and Facebook Messenger. A total of 72 feedback texts were recorded in the MAXQDA 24 software program from 18 referees who provided meticulous responses to all questions from each of the six countries. Themes and sub-codes created in accordance with the content of the feedback were subjected to a series of analytical techniques, including text portrait analysis, code mapping, code trend identification, code matrix scanner analysis, and code relationship scanner analysis.

The research yielded data that was analysed to determine the manner in which referee committee management is conducted in Germany and England. It was established that this is the responsibility of a private company. An analysis of the central structure of the referee committee in Turkey revealed that it differs from that of the other five countries. Furthermore, the research revealed that over the past 20 years, 12 different individuals have served as the head of the central referee committee in Turkey, 4 in Germany, 5 in Brazil, 5 in the UK, 3 in Spain, and 4 in Italy. It has been observed that the number of assignments given to Turkish referees in the Champions League and World Cup is significantly lower than that of referees from other countries. In the analysis of

responses to structured questions, it was found that English referees coded more frequently in the areas of education and support, Brazilian referees in expectations, and Turkish referees in the areas of problem sources, pressure, and violence.

In conclusion, it can be posited that the success of countries in the world football arena, both at the national team and club levels, is reflected in the frequency with which referees from those countries are appointed to international matches. Despite the variance in findings and expectations regarding refereeing in accordance with differing socio-economic conditions, it is asserted that referees affiliated with an autonomous, non-political organisation, characterised by a structured training process inclusive of technological equipment and developmental programmes, and subject to a merit-based system, will demonstrate a more consistent progression, thereby contributing to the enhancement of football quality.

Key Words: Football, Referee, Refereeing System, Turkey, Europe, Brazil.

TEŞEKKÜR

Futbol hakemliği, futbol olgusu içerisinde vazgeilmez unsurlardan biridir. Tarihi süreç içerisinde kendini danışılan bir pozisyon dan karar verici bir konuma taşıyan hakemler, aynı zamanda sportif anlamda futbolun yakaladığı popülarite ile aynı yükselişi gösterebilmiştir. Hemen hemen her ülkede müsabaka sonrası yapılan oyuncular ve teknik eleman performansının değerlendirilmesi sürecinde hakemlerin de maçı yönetmedeki başarı grafiğinin irdelenmesi, hakemlik müessesesinin önemini ve kritik bir konumda olmasının bir göstergesidir.

Hakem ve bağlı olduğu hakemlik kurumunun futbol oyunu içerisinde sahip olduğu bu güçlü pozisyon dikkate alınarak planlanan ‘‘Türkiye ve Bazı lkelerde Uygulanan Futbol Hakemliği Sisteminin İncelenmesi’’ isimli çalışmanın başlangıcından sonlandırma sürecine kadar her aşamasında akademik bilgi ve tecrübesini hiçbir zaman esirgemeyen danışmanım sayın Prof. Dr. Alper KARADAĞ’ a öncelikle gönülden teşekkür ederim.

Tez izleme komitesinde yer alan akademik desteğini ve kıymetli görüşlerini çalışma süresince benimle paylaşan saygıdeğer Doç. Dr. Atakan AKSU ve Doç. Dr. Ali TÜRKER hocalarıma ve tez savunma jüri heyetinde bulunup yine bu sürece değerli katkılar sunan, Prof. Dr. Ercan GR ve Doç. Dr. Erdem EROĞLU hocalarıma da içtenlikle şükranlarımı sunarım.

Beni bir fert olarak hayata hazırlayan, bana inanan ve güvenen, insani değerler ile öncelikle aile mektebinde yoğuran başta canım anne ve babama ve akabinde ilkokuldan bu güne dek üzerimde emeği olan bütün hocalarıma yürekten sevgi ve sağılarımı iletiyorum.

Mesleki ve akademik çalışmalarım süresince motivasyonumu diri tutan desteğini her daim yanımda hissettiğim canım yol arkadaşım, sevgili eşim Hülya’ya ve yine bu süreçte kendileri ile birlikte geçireceğim zamanlarından aldığım biricik kızlarım, Zeynep, Zehra Betül ve Tuba’ya kalbi sevgilerimi gönderiyorum.

Çalışmanın, futbol hakemliğine, futbola ve alan yazına katkılar sunması dileği ile...

Muş-2025

Gürkan TANOĞLU

KISALTMALAR DİZİNİ

AIA	: İtalyan Hakemler Derneği
AVAR	: Video Yardımcı Hakem Yardımcısı
BHK	: Bölgesel Hakem Kurulu
CBF	: Brezilya Futbol Konfederasyonu
CONMEBOL	: Güney Amerika Futbol Konfederasyonu
DFB	: Almanya Futbol Federasyonu
FA	: İngiltere Futbol Federasyonu
FIFA	: Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği
FIGC	: İtalya Futbol Federasyonu
IFAB	: Uluslararası Futbol Birliği Kurulu
İHK	: İl Hakem Kurulu
M.Ö.	: Milattan Önce
MHK	: Merkez Hakem Kurulu
PGMBOL	: Profesyonel Maç Görevlileri Kurulu (İngiltere)
PMİK	: Profesyonel Müsabaka İcra Kurulu
RA	: İngiltere Hakem Derneği
RFEF	: İspanya Kraliyet Futbol Federasyonu
T.B.M.M.	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.İ.C.İ.	: Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
UEFA	: Avrupa Futbol Federasyonları Birliği
VAR	: Video Yardımcı Hakem

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Aday Hakem (AH).....	62
Tablo 1.2. İl Hakemliği (İH).....	63
Tablo 1.3. Bölgesel Hakem (BH).....	63
Tablo 1.4. Bölgesel Yardımcı Hakem (BYH).....	64
Tablo 1.5. Kadın Bölgesel Hakem.....	64
Tablo 1.6. Kadın Bölgesel Yardımcı Hakem (KBYH).....	65
Tablo 1.7. Klasman Hakemi-Klasman Yardımcı Hakemi.....	65
Tablo 1.8. Üst Klasman Hakemi-Üst Klasman Yardımcı Hakemi.....	66
Tablo 1.9. FIFA Hakemi (Fıfa H).....	67
Tablo 1.10. FIFA Yardımcı Hakemi (FIFA YH).....	67
Tablo 1.11. Fıfa Kadın Hakemi (Fıfa Kh).....	67
Tablo 1.12. Fıfa Kadın Yardımcı Hakemi (Fıfa Kyh).....	68
Tablo 1.13. Video Yardımcı Hakem (Var) Kadrosu.....	68
Tablo 1.14. Almanya Hakemliğindeki Bazı Önemli Gelişmeler	69
Tablo 1.15. Alman Hakemlerin Avrupa Kupası Finali Yönetimi	70
Tablo 1.16. DFB Hakemlik Sistemine Ait Temel Veriler	71
Tablo 1.17. Alman Futbol Federasyonu Eyaletleri.....	96
Tablo 1.18. Brezilya Futbol Federasyonu Eyaletleri ve Bağlı Federasyonlar	98
Tablo 1.19. İtalya Futbol Federasyonuna Bağlı Bölgeler ve Hakem Sayıları.....	142
Tablo 1.20. Bölgelere Bağlı Bölümler	143
Tablo 1.21. İspanya Futbol Federasyonu Eyaletleri ve Bağlı Hakem Komiteleri.....	151
Tablo 1.22. Ülkelerin Toplam Nüfusları ve Lisanslı Futbolcu Sayıları	157
Tablo 1.23. Liglerin Piyasa Değerleri (2024/2025 Sezonu).....	158
Tablo 1.24. Ülkelerin Seyirci Ortalamaları (2023/2024 sezonu)	158

Tablo 1.25. UEFA Ülke Puanı Sıralaması	159
Tablo 1.26. En fazla Şampiyonlar ligi Final Oynayan Takımlar	160
Tablo 1.27. En fazla Şampiyonlar ligi finali kaybeden takım.....	161
Tablo 1.28. Takımı finale kalan ülke	161
Tablo 1.29. UEFA ve CONMEBOL 2023/2024 Sezonu Güncel Hakem Sayıları.....	162
Tablo 1.30. FIFA Kategorisindeki Hakemlerin Dağılımı	163
Tablo 1.31. Şampiyonlar Ligi Final Yöneten Hakemler.....	164
Tablo 1.32. Hakemlerin Dünya Kupası Performansları.....	165
Tablo 1.33. Ülkelerin Avrupa Şampiyonası Final Başarıları	166
Tablo 1.34. Ülkelerin Dünya Kupasına Katılım sayısı	167
Tablo 3.1. Futbol Federasyonların Hakem Web Sayfaları.....	175
Tablo 3.2. Ülke liglerinin web sayfası durumu	175
Tablo 3.3. Hakem Kurullarının Yapılanma Şekli	176
Tablo 3.4. VAR (Video Yardımcı Hakem) Uygulanan Ligler	177
Tablo 3.5.. Ülkelerdeki Lig Seviyeleri.....	179
Tablo 3.6. Ülkelerin Son 20 Yıl Merkez Hakem Kurulu Başkan Değişikliği Sayısı....	181
Tablo 3.7. Hakem Kurullarının Yönetim Biçimi.....	183
Tablo 3.8. Baskı ve Şiddet Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları	213
Tablo 3.9. Eğitim ve Destek Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları....	215
Tablo 3.10. Hakemlerin Beklentileri Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Üst Kodları	216
Tablo 3.11. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasına İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları	218
Tablo 3.12. Hakemlikte Ülke/Bölge Farkları Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları.....	219
Tablo 3.13. Baskı ve Şiddet Kodunun Diğer Kodlarla İlişkisi.....	221

Tablo 3.14. Eğitim ve Destek Kodunun Diğer Kodlarla İlişkisi	222
Tablo 3.15. Hakemlerin Beklentileri Temasının Diğer Temalarla İlişkisi	223
Tablo 3.16. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasının Diğer Temalarla İlişkisi.....	224
Tablo 3.17. Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasının Diğer Temalarla ile İlişkisi....	225



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Futbol Sahasının Gelişimi	7
Şekil 1.2. Temel Hakem Eğitim Kursu veya 8. veya 7. Seviye İki Aşamalı Kurs	120



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1. Premier Lig Hakemleri ile Premier Lig Merkezi Orta Saha Oyuncu Sprint Grafiği	134
Grafik 1.2. Premier Lig Hakemleri ile Premier Lig Merkezi Orta Saha Oyuncu Yüksek Hızda Katedilen Mesafe Grafiği.....	135
Grafik 3.1. Baskı ve Şiddet	194
Grafik 3.2. Eğitim ve Destek.....	194
Grafik 3.3. Hakemlerin Beklentileri	195
Grafik 3.4. Hakemlere Göre Problemkerin Kaynakları	196
Grafik 3.5. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar	196
Grafik 3.6. Almanya Metin Portresi.....	197
Grafik 3.7. Brezilya Metin Portresi.....	198
Grafik 3.8. İngiltere Metin Portresi	199
Grafik 3.9. İspanya Metin Portresi	200
Grafik 3.10. İtalya Metin Portresi.....	201
Grafik 3.11. Türkiye Metin Portresi	202
Grafik 3.12. Baskı ve Şiddet Temasına İlişkin Alt İstatistiği.....	203
Grafik 3.13. Eğitim ve Destek Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği	204
Grafik 3.14. Hakemlere Göre Problemin Kaynakları Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği.....	205
Grafik 3.15. Hakemlerin Beklentilerine Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği	206
Grafik 3.16. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği	206
Grafik 3.17. Tüm Kodların İstatistiğine İlişkin Belge Haritası.....	207
Grafik 3.18. Kelime Bulutu.....	208
Grafik 3.19. Kod Haritası.....	209
Grafik 3.20. Ülkelere Göre Baskı ve Şiddet Kod Trendi.....	210
Grafik 3.21. Ülkelere Göre Eğitim ve Destek Kod Trendi	211
Grafik 3.22. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynaklarının Kod Trendi	211
Grafik 3.23. Ülkelere Göre Hakemlerin Beklentileri Kod Trendi.....	212
Grafik 3.24. Ülkelere Göre Hakemlite Ülke Farkları Kod Trendi	212

GÖRSELLER DİZİNİ

Görsel 1.1. Eton'daki Saha Futbolu	7
Görsel 1.2. Eton Duvarı Futbolu	7
Görsel 1.3. Federasyon Tarafından Seçilen Hakemleri ve Hakemlerin Kendi Hakemlerini Seçebilmelerini Detaylandıran FA Konseyi Tutanakları.....	11
.....	11
Görsel 1.4. Alman Futbol Federasyonu'na Ait Hakem Web Sitesi.....	95
Görsel 1.5. Alman Futbol Federasyonu'na Ait Hakem Web Sitesi.....	95
Görsel 1.6. İngiltere Futbol Hakemliğine Başvuru Ekranı	122



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. FUTBOLUN VE FUTBOL HAKEMLİĞİNİN TANIMI, TARİHÇESİ

Futbol, İngiliz tabiri ile football veya ABD tabiri ile soccer olarak da adlandırılıp 11 oyuncudan oluşan iki takımın elleri ve kolları dışında vücutlarının herhangi bir bölümünü kullanarak topu rakip takımın kalesine doğru manevra yapmaya çalıştığı oyundur. Yalnızca kalecinin topu elle tutmasına izin verilir ve bunu yalnızca kaleyi çevreleyen ceza alanı içinde yapabilir. Daha fazla gol atan takım kazanır. Futbol, katılımcı ve seyirci sayısı bakımından dünyanın en popüler top oyunu olarak görülmektedir. Temel kuralları ve gerekli ekipmanlarıyla basit olan bu spor, resmi futbol sahalarından spor salonlarına, sokaklara, okul oyun alanlarına, parklara veya plajlara kadar hemen hemen her yerde oynanabilmektedir. Futbolun yönetim organı, Fédération Internationale de Football Association (FIFA), 21. yüzyılın başında yaklaşık 250 milyon futbolcunun ve 1,3 milyardan fazla insanın futbolla ilgilendiğini tahmin etmiş; 2010 yılında 26 milyardan fazla televizyon izleyicisi futbolun önde gelen turnuvasını, dört yılda bir ay süren Dünya Kupası finallerini izlemiştir (Britannica, 2023)

Öte yandan FIFA'da (2004) futbol tarihi ile ilgili bir takım bilgiler aktarmıştır. FIFA'ya göre; Dünyanın en sevilen oyununun çağdaş tarihi 100 yıldan fazla olarak belirtilmiştir. Her şey 1863 yılında İngiltere'de ragbi futbolu ve günümüz futbolunun farklı sahalara ayrılmasıyla ve İngiltere'de Futbol Federasyonu'nun kurulmasıyla başlamıştır; bu sporun ilk yönetim organı haline gelmiştir. Her iki dal ortak bir kökten gelmekte ve her ikisinin de uzun ve karmaşık bir şekilde dallanmış bir ata ağacı vardır. Yapılan bir araştırma, futbolun tarihsel gelişiminin izlerini taşıyan, farklı derecelerde değişen en az yarım düzine farklı oyunu ortaya çıkarmıştır. Bunun bazı durumlarda haklı gösterilip gösterilemeyeceği tartışmalıdır. Bununla birlikte, insanların binlerce yıldır topa vurmaktan hoşlandığı gerçeği ortadadır ve bunu elle top oynamanın daha 'doğal' biçiminin bir sapması olarak düşünmek için kesinlikle hiçbir neden yoktur. Aksine, top için zorlu mücadelelerde bacakları ve ayakları kullanma ihtiyacının yanı sıra, genellikle herhangi bir koruma kanunu(kurallar) olmaksızın, topu ayaklarla kontrol etme sanatının kolay olmadığı en başından beri kabul edilmişti ve bu nedenle küçük bir

beceri gerektirmediği bilinmektedir. Oyunun bilimsel kanıtlarının bulunduğu en eski biçimi, Çin'de M.Ö. ikinci ve üçüncü yüzyıllara dayanan bir askeri el kitabından alınan bir alıştırma dayandırılmaktadır. Han Hanedanlığı futbolunun bu atası Tsu' Chu olarak adlandırılmış ve tüy ve saçlarla dolu deri bir topun, yalnızca 30-40 cm genişliğindeki bir açıklıktan uzun bambu kamışlara sabitlenmiş küçük bir ağa tekme atılmasından oluşuyormuş. Bu egzersizin bir varyasyonuna göre, oyuncunun hedefine engellenmeden nişan almasına izin verilmiyordu; rakiplerinin saldırılarına karşı koymaya çalışırken ayaklarını, göğsünü, sırtını ve omuzlarını kullanmak zorundaydı. Ellerin kullanılmasına izin verilmediği belirtilmiştir. Oyunun yine Uzakdoğu kökenli bir diğer türü ise yaklaşık 500-600 yıl sonra başlayan ve günümüzde hala oynanan Japon Kemari'sidir. Bu, Tsu' Chu'nun rekabet unsurundan yoksun, topa sahip olma mücadelesinin olmadığı bir spordur. Bir daire şeklinde duran oyuncular, topu yere değmemeye çalışarak nispeten küçük bir alanda birbirlerine pas vermek zorunda kaldılar. Çok az somut ayrıntısı günümüze ulaşan Yunan 'Episkyros'u, Roma 'Harpastum'u gibi çok daha canlıydı. İkincisi, iki takım tarafından, sınır çizgileri ve orta çizgiyle işaretlenmiş dikdörtgen bir alanda daha küçük bir topla oynanmıştır. Amaç, topu rakip takımın sınır çizgilerinin üzerinden geçirmektir ve oyuncular topu kendi aralarında geçirirken hile yapmak günün işiydi. Oyun 700-800 yıl boyunca popülerliğini korudu, ancak Romalılar oyunu İngiltere'ye beraberlerinde götürmüş olsalar da ayak kullanımı o kadar az olduğu için ilgi görmemiştir (FIFA, 2004).

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde futbol denince akla gelen ilk ülke İngiltere olmaktadır. Öte yandan futbolun doğduğu ülke olarak İngiltere bilinmektedir. Bilimsel olarak yapılan çalışmalar eski uygarlıklarda futbolun bazı toplumlar (Çin, Japon, Türk ve Kore) tarafından farklı özelliklerde oynandığını tespit etmiştir. Çin geçmişte futbol benzeri oyun oynadığı düşünülen uygarlıklardan biridir. M.Ö. 265 yılında Jin Hanedanlığı çağlarında futbol, askerlerin savaş kabiliyetlerini daha üst düzeye çıkarmak amacıyla oynanan oyunlar arasında yerini almıştır. Bunlardan biri de, günümüzdeki futbol oyununa benzeyen Cuju'dur. Crowther, Riordan ve Jones gibi bilim insanları Cuju'nun, günümüz futbolunun yapı taşını meydana getirdiğini savunmaktadır. Cuju, tekmelemek olarak anlam kazanmışken Cu ve top anlamına gelen Ju'dan türetilmiştir (Crowther,2007). Çağımızın en popüler sporu olan futbol milattan önceki çağlarda Japon toplumunda oynanmıştır. Japon halkının şimdiki futbola karşılık gelen forrunun

ismi Kemari'dir. Kemari'nin temeli hakkında çok fazla dökümana rastlanmamaktadır. Kemari'nin Tam olarak hangi dönemde oynandığı bilinmese de, Japon halkının eski yazılı belgelerinden olan "Nihongi" den alınan bilgilere göre Bu oyunun M.Ö. 644'de Japon halkı tarafından oynandığı tespit edilmiştir. Japonların bu oyununun kaynağının milattan önce 644 olduğu belirtilse de birçok kaynakta bu oyunun 13 yüzyılda Japonlar tarafından kurallarını oluşturdıkları belirtilmektedir. Kemari'nin Japon kültürüne şimdiler aracılığıyla kazandırıldığı söylenmektedir. Öte yandan Çinlilerin futbol oyunu ile Kemari'nin oynanış ritüellerinin benzer olmadığı gibi oynanan top da farklıdır (Green, 2001). Bir takım yazılı belgelerde Kemari ile ilgili farklı bilgiler verilmektedir. 1593 yılında yazılan belgelerden birinden Anlaşılabacağı üzere bu oyunun 1215 senesinde ortaya çıkan kuraklık zamanında yağmur yağması için dua ve yalvarı sütü ellerinin bir parçası olduğu yazılmaktaydı. Öte yandan farklı bir kaynakta Kemari'nin Genel anlamda dini sembol ve ritüellerden bağımsız olduğu söylenmiştir (Guttmann ve Thompson, 2001).

Futbolun tarihsel gelişimi ile ilgili başka bir kaynakta ise kayadan yapılmış bir topun yer aldığı takım oyununun bilinen ilk örnekleri, 3000 yılı aşkın bir süre önce eski Orta Amerika kültürlerinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Aztekler tarafından Tchatali adı verilen oyun çeşitli versiyonları geniş bölgelere yayılmıştır. Bazı törenlerde top güneşi simgeliyor ve kaybeden takımın kaptanı tanrılara kurban ediliyormuş. Orta Amerika top oyunu versiyonlarının benzersiz bir özelliği, kauçuktan yapılmış seken bir toptu; başka hiçbir erken kültürün kauçuğa erişimi olmadığı belirtilmiştir. Bilinen ilk top oyunu, tekmelemeyi de içeren, M.Ö. 3. ve 2. yüzyılda Çin'de cuju adı altında oynanmıştır. Cuju, kare bir alan üzerinde yuvarlak bir topla (içinde kürk veya tüylü dikişli deri) oynanırdı. Bu oyunun değiştirilmiş bir biçimi daha sonra Japonya'ya yayılmış ve Kemari adıyla törensel biçimlerde uygulanmıştır. Belki de Cuju'dan bile daha yaşlı olan Marn Gook, Avustralyalı Aborijinler tarafından ve 1800'lerdeki beyaz göçmenlere göre oynanan, temel olarak tekmelemeyi içeren bir top oyunuydu. Top, kapalı yapraklar veya köklerden yapılmıştır. Kurallar çoğunlukla bilinmemekte, ancak oyunun diğer çoğu daha önceki oyunlarda versiyonunda olduğu gibi, temel özellik, topu havada tutmak olduğu düşünülmektedir (FootballHistory, 2023)

Diğer top oyun çeşitleri Antik Yunan'dan biliniyordu. Top, içi kıllarla doldurulmuş deri parçalarından yapılmıştır (havayla dolu toplara ilişkin ilk belgeler 7.

yüzyıldan kalmadır). Ancak top oyunları düşük bir statüye sahipti ve Panhellenic Games'e dahil edilmedi. Antik Roma'da toplu oyunlar büyük arenalarda (amfitiyatrolarda) eğlenceler arasında yer almaz, Harpastum adıyla askeriye'deki tatbikatlarda ortaya çıkar. Futbolu Britanya adasına (Britannica) getirecek olan şey Roma kültürüydü. Ancak İngiliz halkının bu çeşitlilikten ne ölçüde etkilendiği ve kendi varyantlarını ne ölçüde geliştirdiği belirsizdir (FootballHistory, 2023).

1.1.1. Futbolun İlk Formları

İngiltere'de 'mafya', 'halk' ve 'Shrove futbolu'nun çeşitli tarihleri olmuştur (Harvey, 2005), Fakat adı geçen bu müsabakalarda ve futbolun gelişimiyle ilgili açıklamalarda hakemlerin varlığı ve hakemlerin müsabakalara dahil edilmesi sınırları net bir şekilde belirlenmemiştir (Taylor, 2008). Halk futbolu, alt sınıflar veya işçi sınıfları tarafından oynanan bir oyun olmuş ve ilk haliyle, topluluklar ve köyler arasındaki ritüelleştirilmiş, kutsal gün veya yıllık maçlarla önem kazanmıştır. Oyunun büründüğü biçim, yerel gelenek ve göreneklere göre yerden yere değişme eğiliminde olmuş; bölgesel etkiler, oyunların ne zaman, nerede, nasıl oynanacağını ve kimin dahil olacağını önemli ölçüde şekillendirmiştir. (Holt, 1989). Ayrıca, halk futbolunun 'kamp' olarak bilinen Norfolk (bölge ismi) çeşidinin on sekizinci yüzyıldaki bir örneğinde, bazen beş yüz ile bin kadar kadar büyük takımın dahil olduğu, kendi kurallarını ve çeşitlerini gösteren bir oyundan bahsetmektedir (Holt, 1989). İtalya'da 1580 yılına dayanan M.Ö. kuralların 1530 yılına dayandığı ve ilk kez 'calcio fiorentino' adlı bir oyuna ait çıkarımlar, Romalı lejyonierlerin savaşa hazırlanmak için oynadığını öne sürmektedir (Golblatt, 2006). Oyun büyük ölçüde İtalyan aristokrasisi tarafından oynanmış gibi görünmüş ve futbol, ragbi ve karma dövüş sanatlarının bir kombinasyonu gibi olduğu düşünülmektedir. Bu oyun 1900'lerde yeniden ortaya çıkana kadar yüzyıllar boyunca durdurulmuştur (Halpern, 2008). Bu arada Derby (şehir), futbolun daha az bilinen bir versiyonu olan "sokak futbolu"yla da gündeme gelmiştir (Holt, 1989) Futbolun hangi versiyonu 'halk' öncülleri açısından ele alınırsa alınsın, hakemin rolünü açıklığa kavuşturacak çok az kanıt bulunmuştur. Her ne kadar maçların nasıl başlatılacağı ve kazanma ile yenilginin nasıl belirleneceği genellikle oyunu düzenleyen oyuncuların kendileri tarafından kararlaştırılsa da, oyunun kuralları sözlü gelenek yoluyla aktarılmış ve çok ayrıntılı değildi (Dunning ve Sheard, 2005).

1.1.2. Kural Oluşturmanın İlk Gelişimi ve Hakem İhtiyacı

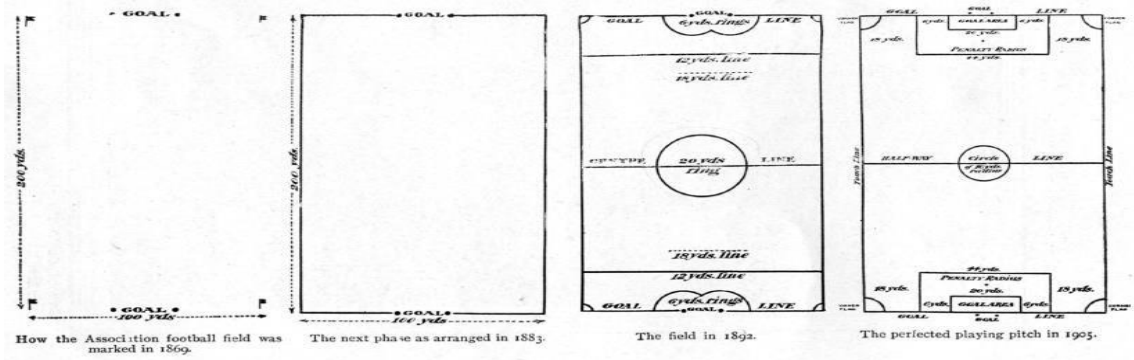
Devlet okulu sistemi dışında ülke çapında farklı bölgesel bölgelerde de bir hakemin varlığından bahsedilmiştir; örneğin, bazı yıllık Shrove maçları, özellikle de Derby ve Scone'dakiler, 'her taraftan iki kişi müsabakayı yönetmek için katılmasıyla' yapılıyordu (Harvey, 2005). Ayrıca 1841 gibi erken bir tarihte Bolton'da bir hakem, "kendi" takımının kuralları ihlal etmesi nedeniyle oyunu rakip takıma verdi (Harvey, 2001). Her ne kadar bu oyunların çoğu hakemler tarafından düzenlenmiş ve yönetilmiş gibi görünse de, kışkırttıkları şiddet düzeyi açısından büyük farklılıklar gösteriyordu (Harvey, 2005). Bu, kuralların henüz resmileştirilmemiş olması gerçeğinin yanı sıra, hakemlerin etkili bir şekilde çalışmasını son derece zorlaştırmıştır. Kuralların belirlenmiş ve basılı kurallar kullanılarak oynanan organize futbol maçlarının önceden düşünülenlerden daha yaygın olduğunu belirtilmektedir (Goulstone, 2000). Bu kurallar arasında da ortak özellikler bulunmaktaydı ancak bunlar daha çok yerel veya bölgesel nitelikteydi ve özellikle yönetilen maçla ilgiliydi (Vamplew, 2007). Ancak yasa ve kuralların geliştirilmesinin temel nedeni spor müsabakalarında kumarın artmasıydı, bu da geliştirilen yasaları uygulayacak bir hakeme ihtiyaç olduğu anlamına gelmiştir (Vamplew, 2007). Başlangıçta kuralların standartlaştırılması, rutinleştirilmesi ve düzenlenmesi gerekmiş ve ilk olarak oyun alanı veya sahayla ilgili kuralların belirlenmiştir (Şekil 2). Geliştirilen farklı kurallar büyük farklılıklar göstermiş ve futbolun bir türü yavaş yavaş devlet okulu sistemine taşındığından oyunun doğası bölgeden bölgeye ve ayrıca okuldan okula farklılık göstermiştir. Futbolun kırsal kesimden ve kasabalardan devlet okulları sistemine geçişine paralel olarak, İngiliz toplumsal sisteminde de futbol oyunu üzerinde derin bir etki yaratacak yaygın değişiklikler meydana gelmiş ve dolayısıyla bu gelişen sürecin hakemleri bir araya gelmiştir. İngiltere'de yaklaşık 1760-1850 yılları arasında başlayan sanayi devrimi, yaygın toplumsal, kültürel ve ekonomik değişimin temel taşı olmuş ve genel olarak spor bundan etkilenmiştir. Sanayi devrimi ve değişen toplumsal yapıyla bağlantılı bazı değişiklikler, futbol oyunu ve nasıl oynandığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Sanayi Devrimi ve onun İngiliz toplumu üzerindeki etkileri iyi bir şekilde belgelenmiştir (Price, 1999). Değişen sınıf yapılarının yanı sıra getirilen mevzuat da futbolu etkilemiştir. Örneğin, 1870 Eğitim Yasası nüfusun daha büyük bir kısmının okula gitmesini sağlamış; Nüfusun kırsal kesimden kasaba ve kente doğru kayması

(Wrigley, 1972) ve aynı zamanda Cumartesi öğleden sonraları futbol oynama ya da izleme izni veren 1875 Fabrika Yasası ile çalışma haftasının kısaltılması söz konusu olmuştur. Futbol işçi sınıfları arasında hızla gelişmiştir. 1870 Eğitim Yasası'nın bir sonucu olarak nüfusun daha büyük bir kısmı eğitilmiş hale gelmiştir ve okula giden insan sayısında artış gözlemlenmiştir. Bu kişiler futbol oyununu da beraberlerinde okullara taşımışlardır. Devlet okullarında tanıtılan ilk oyun, İngiliz kırsalında gelişen ve nüfusun bu bölgelere göçünün ardından şehirlere ve kasabalara aktarılan oyunla benzerlik taşımıştır (Walvin, 1994)

1.1.3. Futbol, Kurallar ve Devlet Okullarının Etkisi

Futbol devlet okullarına girdiğinde hala çok karmaşık bir oyun olarak görülmemiş ancak devlet okullarındaki reform, orada oynanan kaba futbol türünde bir reforma yol açmıştır (Mason, 1980). Bu devlet okullarının eski öğrencileri eğitimlerine yükseköğrenim kademelerinde devam ettikçe üniversitelere tanıtılan daha yapılandırılmış bir dizi kurala yol açmıştır. 1845 ile 1862 yılları arasında büyük devlet okullarının öğrencileri ve personeli, oyun için yazılı kurallar formüle etmişler ve bunlar ilk olarak 1848'de Cambridge Üniversitesi'nde benimsenmiştir. Daha sonra, 1860'larda, bir dizi resmi ve gayri resmi uygulamadan sonra, bir grup yaygın kabul görmüş gibi görünen kuralları oluşturmuştur (Mason, 1980). Devlet okulları tarafından benimsenen, her biri farklı kural ve yapılarla sahip çeşitli oyunlar vardı. Bu oyunlara örnek olarak Eton'da oynanan Saha Oyunu (Şekil 2) ve yine Eton'da oynanan Duvar Oyunu (Şekil 3) gösterilebilir. Modern oyunda kontrolün geliştiğine dair kanıt arayışı çoğu zaman devlet okulu sistemine geri dönmüştür. Ancak devlet okulu oyunlarına bakıldığında hakemlerin bu okul sistemi içerisinde daha önce pek fazla ilgi görmediğini belirtilmiştir (Mangan ve Hickey, 2008).

Şekil 1.1. Futbol Sahasının Gelişimi



Kaynak: Futbol Sahası 1869, Futbol Sahası 1883, Futbol Sahası 1892, Futbol Sahası 1905 (Webb, 2014)

Görsel 1.1. Eton'daki Saha Futbolu



Kaynak: (Webb, 2014)

Görsel 1.2. Eton Duvarı Futbolu



Kaynak: (Webb, 2014)

Başlangıç aşamasındaki kural formülasyonlarında hakem veya hakemlerden ilk kez bahsedilme durumlarına pek rastlanmamıştır. Futbolun devlet okullarında fiilen kabul edilmesinden önce hakemin katılımına ilişkin bir takım atıflara rağmen, futbolda hakemin daha resmi başlangıcını araştırmak için adı geçen okulların müsabakalarını araştırmak gerekmektedir. Eton'da oynanan maçlar bir hakemin etkisine ve kararlarına değinmektedir; Eton kurallarında şiddet eylemine atıfta bulunulması, bir şiddet eyleminin ne zaman cezaya çarptırılacağına karar vermek için hakemin kararını gerektirmiştir (Gibson ve Pickford, 1906). Öte yandan, Eton kuralları her takımdan bir tane olmak üzere iki hakemin seçilmesini gerektirmiş ve bu hakemler kendi takımlarının kalelerine göre yerleştirilmiş, bu da hakemlerin kale çizgisinde daha efektif olmalarını sağlamıştır (Pickford, 1940).

Winchester okulunda kurallar, hakemlerin varlığından bahsetmiş, ancak hakemler sahanın zıt köşelerinde konumlandırılmıştır. Winchester hakemleri skoru kaydetme, tüm şüphe durumlarında karar verme sorumluluğuna sahip ve verdikleri kararlar nihai iken ve bu hakemlerden birinin ayrıca maçın sonunda süreyi belirlemek için bir saat taşıması gerekmektedir (Gibson ve Pickford, 1906). Harrow'da iki hakemin görevlendirilmesinden bahsedilmiş ancak bu hakemler yalnızca kale çizgisinde görevlendirilmemiş olsa da, oyun alanı içinde hareket etmelerine izin veriliyordu. Harrow kuralı, hakemin karar ve hükümlerini geri alınamaz ve değiştirilemez olduğunu belirten bir forma dönüşmüştür. Cheltenham kurallarında ofsayt kararlarını vermek hakemin göreviydi ve belki de daha önemlisi futbolun ve oyunu denetleyen yetkililerin gelişimi göz önüne alındığında, 'hakem'den ilk kez bahsedilmiştir. Hakem, hakemlerin fikir birliğine varamadığı herhangi bir nokta veya karar hakkında hüküm vermek üzere hakemler tarafından seçilmiştir (Green, 1953). Hakemler anlaşılmazlarsa, meseleyi saha dışında bulunan ve daha sonra hakem olarak anılacak olan üçüncü bir kişiye havale ediyorlarmış (IFAB, 1903). Okullar arası ve okul içi yarışmaların sayısı ve göreceli önemi arttıkça hakemlere olan ihtiyaç da artmıştır. Rekabet arttıkça ve kuralları denetleyecek ve uygulayacak bir yetkiliye ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır (Colwell, 2000).

1.1.4. Hakemlerin Devlet Okulları Dışında Kullanımı

İngiltere Futbol Federasyonu'nun (FA) kurulmasından önceki bu ilk yıllarda, oyun alanındaki her türlü anlaşmazlığı çözüme sorumluluğu oyuncuların kendisinde ve zamanla kaptanlara verilmiştir. On dokuzuncu yüzyılın ortalarında, okul futbolunda dış kontrol fikri gelişti ve 1847'ye gelindiğinde anlaşmazlıkları çözmek için iki "hakemin" olması yönünde yerleşik bir uygulama ortaya çıkmıştır. Devlet okullarında hakemlerden söz edilmesine rağmen, devlet okulları dışında ülkenin farklı yerlerinde anormal kurallar uygulanmıştır. Oyunun ülkenin belirli bir yerinde belirli kurallara göre, başka bir yerinde başka kurallara göre oynanması, futbolun standart bir formunun olmamasını sağlamıştır. Ancak Sheffield'de tartışma kaynağı oluşturan daha yapılandırılmış bir futbol kültürü ortaya çıkmıştır (Curry, 2014).

1863'te Futbol Federasyonu'nun kurulması, tek bir kurallar dizisi oluşturma girişimine daha fazla ışık tutmuştur. Gazete haberleri, kuralların düzenlenmesi açısından FA'nın yapım amaçlarına daha fazla ışık tutmuştur. Bir rapor şunu belirtmiştir: 'Büyük devlet okullarının, değiştirilmesi düşünülen kendi kuralları vardır; ancak bu öneri bazı durumlarda suskunlukla karşılandı' (Plymouth ve Advertiser, 1863). Hakemler açısından kurallar incelendiğinde daha önce Futbol Federasyonu ve devlet okulları tarafından oluşturulan kurallarda temel sorunlar görülmüştür; Hakemler genellikle sonradan akla gelen bir düşünce olarak görülüyor ve bu nedenle son birim, son aşama olma tehlikesiyle karşı karşıyaya kalmışlardır (Thomson, 1998). 1863'te futbol müsabakalarında uygulanacak kurallarının hazırlanmasına yol açan ilk süreçte, hakeme veya başhakeme ilişkin tek bir söz bile edilmemiş olması, bu sıra dışılığa ilişkin endişeyi göstermiştir. Sheffield FC'nin 1857'de kurulduğu Sheffield'de durum böyle olmadığı görülmüştür. Öte yandan Sheffield, 1859'da ilk basılı kural dizisini oluşturmuştu. Sheffield kuralları 'hakem'den bahsediyor ve tamamen belirlenmiş kuralların uygulanmasıyla ilgili olmuş, tüm sorunları çözmek ve adil oyunu sürdürmek için hakeme tam yetki vermiştir (Gibson ve Pickford, 1906). Sheffield kurallarının öngördüğü bir diğer önemli unsur, kurallar dahilindeki her hakemin, kendisini aday gösteren takımın kalesine en yakın sahanın yarısında 'hakem' olmasıdır. Tek tip bir hakemlik yöntemine yönelik standartlaştırılmış yaklaşımlar dikkate alındığında yeniden ele alınan bir kavram olmuştur (Gibson ve Pickford).

1.1.5. İngiltere Futbol Federasyonunun Gelişiminde ‘Umpire ve ‘Referee’

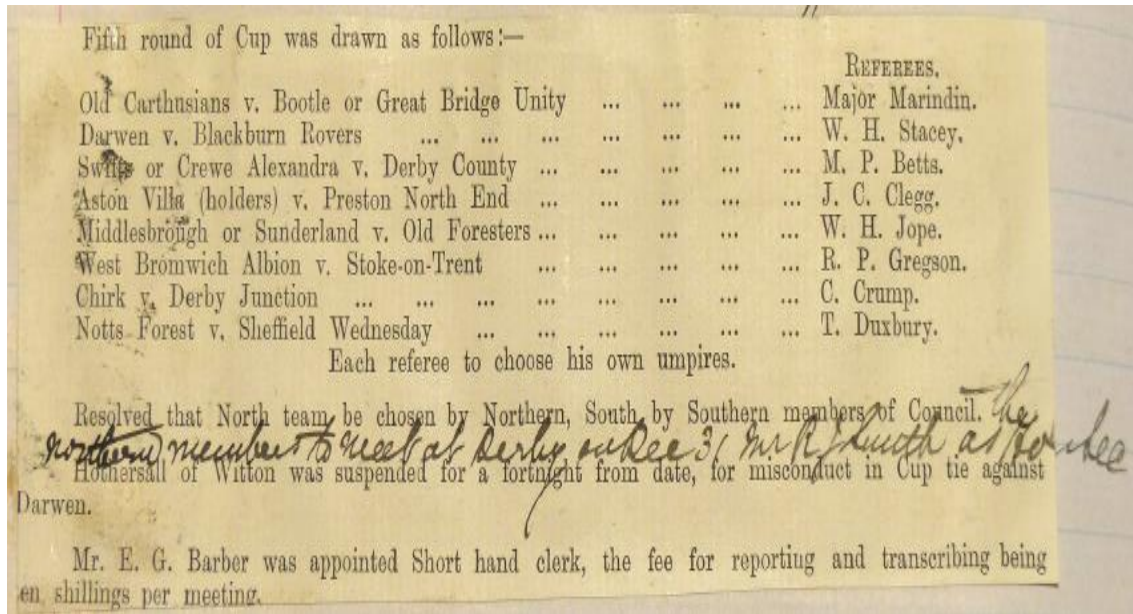
1871'de FA Challenge Cup'ın başlangıcında ve FA Cup'ın sonraki turlarında takım tarafından atanan hakemler arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için 'tarafsız' bir hakemin getirilmesiyle hakemler usul meselelerine dahil edilmiştir. (Thomson, 1998). Mevcut potansiyel çatışmalar nedeniyle, yavaş yavaş 'tarafsız' hakemler devreye girmiş ve 1880'de hakemler, ısrarla kuralları ihlal eden oyuncularını oyun alanından çıkarma yetkisine sahip olmuştur. Bu uygulamalar hakemin yetkisinin olduğu eylemler olmasına rağmen yine de her iki takımın kaptanlarının mutabakatı ile onaylanması gerekmiştir. İlk hakemlerin çoğu, devlet okullarının futbolun gelişimindeki rolünden dolayı, devlet okulu öğretmenlerinden oluşmuştur (Mangan ve Hickey, 2008). 1870 Eğitim Yasası, ilkokullara kabul edilen işçi sınıfı öğrencilerinin sayısının artmasına ve bunun sonucunda öğretmen yetiştiren kolejlerin genişlemesine yol açmıştır (McArdle, 2000). Bu öğretmen yetiştiren kolejlerin çoğunun Futbol Birliği takımları kurulmuş ve Birley (1995), bu öğretmenlerin ve eğitim kolejlerindeki katılımcıların "özellikle endüstriyel bölgelerdeki ilk kulüplerin temel dayanağı olduğunu" belirtilmiştir. Hakemler bu kulüpler arasındaki maçları yönetmiş ve zor ve düşmanca koşullara maruz kalmışlardır. Her ne kadar ilk hakemlerin bazıları devlet okulu sisteminin ürünleri olsalar da, o dönemde bile pek popüler kişiler olmadıkları bilinmektedir (Thomson, 1998). FA, kurallaşmadan sonraki ilk yıllarda hakemlere olan tepkinin ve onlara yönelik muamelenin özel bir sorun olduğunu düşünmüştür. Bunu bir ilke haline getirerek, kuralların çiğnenmesine sert davranarak hakemleri desteklemiş, "sert oyunla güçlü bir şekilde başa çıkmanın gerekliliğini savunmuşlar ve bu tür ihlallerde bulunan oyuncuların derhal oyundan çıkarılması gerektiğini belirtmişlerdir" (FA Konseyi tutanakları, 1886). FA tarafından yönetilen bu genelgenin açık bir gerekçesini veren belgelenmiş olaylar söz konusu olmuştur. Böyle bir olay, 1883'te Bolton Wanderers Kupası maçını yöneten ve ardından büyük bir kalabalık tarafından takip edilen ve saldırıya uğrayan bir hakeme aittir. Başka bir olayda ise Woolwich Arsenal, maç sırasında hakemin saldırıya uğramasının ardından sahayı altı hafta süreyle kapatılmıştır (Mason, 1980).

FA, hakemliğin ilk yıllarında, FA kurallarının koruyucuları olarak görülen hakemleri korumak için nispeten sık müdahalede bulunmuştur. Hakemlerin dahil olduğu, FA'nın harekete geçmesini ve yanıt vermesini gerektiren birçok olay

yaşanmıştır. 1888'de Aston Villa'da Preston North End ile oynanan kupa beraberliğinde seyircinin müdahaleleri, hakemin maçı durdurmak zorunda kalması ve ardından müsabaka galibi olarak Preston North End belirlenmiştir. Aynı dönemlerde, bir hakem, Crewe Alexandra'nın kaptanını, 17 Aralık 1887'de Derby'de Swifts'e karşı oynanan kupa beraberliğinde hakaret edici dil kullandığı gerekçesiyle rapor etmiş ve ardından kaptan iki hafta süreyle men edilmiştir (FA Konseyi tutanakları, 14/01/1888).). Bu olaylar, FA Konseyinin, kural değişikliği önerisinin ana hatlarını çizdiği bir sonraki toplantısına (FA Konseyi tutanakları, 06/02/1888) yol açmıştır. Bu kural değişikliği, hakemin uygun veya gerekli gördüğü anda oyunu durdurma yetkisine sahip olduğunu detaylandıran 15. kural değişikliğinde bahsedilmiştir.

FA tarafından kuralda yapılan değişiklikler yavaş yavaş hakeme daha fazla karar alma ve anayasal yetki tanınması anlamına gelmiştir. Güçteki bu artış hakeme maç üzerinde tam kontrol sağlamamıştır. 1888'de hakemlerin hala umpire adı verilen hakemleri olmuş ve bu hakemler kupa maçları için hakemler tarafından seçilmiş olsa da diğer maçlarda sıklıkla aday gösterilen tarafsız hakemler veya kulüp hakemleri de olmuştur (FA Konseyi tutanakları, 20/11/1887)

Görsel 1.3. Federasyon Tarafından Seçilen Hakemleri ve Hakemlerin Kendi Hakemlerini Seçebilmelerini Detaylandıran FA Konseyi Tutanakları



Kaynak: (Webb, 2014)

Ancak Futbol Ligi'nin oluşmasıyla hakem kullanımını zorunlu olmuş, düzenli, organize, rekabetçi yapıyı dönmüştür.

1.1.6. Futbol Ligi'nin Oluşumu

Aston Villa yöneticisi William McGregor, 2 Mart 1888'de bir lig kurma amacıyla diğer dört kulübe gönderdiği bir mektup hazırlamıştır. İlk toplantının ardından başka bir toplantı yapılmış ve 17 Nisan 1888'de Manchester'daki Royal Hotel'de 'Futbol Ligi' adı ve kavramı doğmuştur (Fletcher, 2013). Ligin oluşumu, ilgili takımlar için düzenli fikstürler anlamına gelmiş ve aynı zamanda bu fikstürlerin yönetilmesi gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Öte yandan, lige katılan kulüplerin bir hakem üzerinde anlaşması gerekmiş; eğer bu gerçekleşmezse daha sonra Lig Sekreteri tarafından bir hakem atanması planlanmıştır (Sutcliffe, Brierley ve Howarth, 1938).

1888'de Futbol Ligi'nin kurulması ("Futbol Liginin Tarihi", 2010) ve ardından ligde yer alan takımlar için küme düşme ve yükselmenin uygulamaya konması, bu müsabakaları yönetecek ve standartları oluşturulmuş hakemler için bir ihtiyacı belirten bir duyuru niteliğinde olmuştur. Hakemler aşağıdaki esaslara göre atanmıştır. Futbol Ligi, FA tarafından sunulan bir liste aracılığıyla müsabakaları için hakemler atamış ve Eyalet FA'ları, hakemlerin bölgesel kupalara yerleştirilmesinden ve FA Kupası'nın ilk aşamalarından sorumlu olmuştur. Hakemlerin bölgesel yerleşimi, bölge komitelerinin oluşturulması yoluyla Eyalet Federasyonları tarafından gerçekleştirilmiştir. FA, 1907'den itibaren Hakem Komitesi aracılığıyla FA Cup'ın ileri aşamalarından sorumlu olmuştur. Oyunu dönüştüren bu değişikliklerin arka planında, 1888'de kurulan Futbol Ligi'nin kurucu kulübü, 1891'de 14'e, 1892'de 28'e, 1893'te 31'e 1894'te 32, 1898'de ise 36 kulübe çıkmıştır. 1905'te kulüp üye sayısı 40'a, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise bu sayı 44'e yükselmiştir (Mangan, 2008). Futbol Ligi'nin artan üyeliğine rağmen, çoğu güney takımı 1894'te kurulan Güney Ligi'nde oynadı (Evostick Southern League, 2013). Güney Ligi'nin oluşumunun, halihazırda kurulmuş olan Futbol Ligi'ne rakip olması amaçlanmış ve iki organizasyonun gelişimi, liglere üye takımların sayısındaki hızlı artışla sebep olmuştur (Mangan, 2008).

1.1.7. Hakemin Ortaya Çıkışı ve Dönüşümü

Lig futbolunun başlangıcı ve gelişiminin yanı sıra FA, hakemin rolünü ve önemini geliştirmeye devam etmiş ve böylece hakemlerin maç üzerindeki etkisini azaltmıştır.

Sonuç olarak, Nisan 1888'de on beşinci kurala yapılan bir ekleme, hakeme daha fazla yetki vermiştir. On beşinci kurala yapılan ek, her iki tarafın hakemlerinin anlaşamaması veya bir karar verememesi durumunda hakemin bunu yapma yetkisine sahip olacağını belirtmiştir. Ayrıca, hakeme süreyi tutma ve zamanı hesaplama talimatı verilmiş ve ihtar verme ve "kusurlu oyuncuyu veya oyuncularını oyun dışı bırakma" yetkisi verilmiş (FA Konseyi tutanakları, 15/04/1888) bu da hakemin kendi takdirine bağlı olarak oyuncuları oyun alanından gönderebilme yeteneğine sahip olduğu anlamına gelmiştir. 1889'a gelindiğinde hakemlerin oyuncuların itirazı olmadan serbest vuruş vermelerine izin vermiş ve uzun bir deneme süresinden sonra 1891'de usulüne uygun olarak penaltı vuruşu uygulanmaya başlanmıştır (Giulianotti, 1999). Futbol oyunundaki ve hakemin hakem rolündeki değişiklikler hızla devam etmiştir. 1891'e gelindiğinde hakemler, 1878'de kullanılmaya başlanan düdükle birlikte kenar çizgisinden oyun alanına görev almışlar (Green, 1960) ve artık kulüplerin aday gösterdiği iki hakem arasında zaman tutucu ve ara bulucu olarak hareket etmemişlerdir (Inglis, 1988).

'Hakem' rolünün genişlemesi, umpire adı verilen hakemlerin yan hakem konumuna düşürülmesiyle aynı zamana denk gelmiştir. FA Konseyi, 1892 yılındaki tutanaklarında şu beyanda bulunmuştur: " Umpire adı verilen hakemlerin pozisyonları kaldırılmalı ve görevleri (hakeme (referee) bağlı olarak) topun ne zaman oyun dışı olacağına ve hangi tarafın "atışı" kullanacağına karar vermek olan çizgi görevlileri olarak görev almalarıdır (FA Konseyi tutanakları) , 27/05/1892). Bu, "umpire" teriminin silinmesi ve onun yerine oyun kurallarının 10. ve 12. kurallarında güncellenmiş olan "yan hakem" teriminin getirilmesi yönünde Uluslararası Kurul tarafından usulüne uygun olarak kabul edilen bir teklif olarak hazırlanmıştır.

Umpire hakemliğinden yan hakemliğe, daha sonra da yardımcı hakemliğe geçiş, yalnızca hakeme doğrudan karar verme yetkisi vermekle kalmamış aynı zamanda (eğer isterse) başka görevlilere danışmaya gerek kalmadan kendi başına karar verme yetkisi de vermiştir. Bu aynı zamanda umpire adı verilen yardımcı hakemlerin güçsüz hakemler haline geldiği anlamına da gelmiştir. (Thomson, 1998). Hakemlerin rolü ve sorumluluklarında daha fazla gelişme yaşanmıştır. 1895 tarihli bir karar, yan hakemlerin kale direkleri arasından kale çizgisini geçen top hakkında hakeme fikir vermelerine izin verildiğini belirtmiştir (Witty, 1960a) ve 1896'da özel olarak belirtilen oyun alanı işaretlemeleri oyunun kurallarında yer almıştır (Witty, 1960b).

1.1.8. Şiddet, Oyun Yönetimi ve Hakemin Desteklenmesi

Hakemlerin rolünün artan önemi 1893'te Hakemler Birliği'nin (Referees Association (RA) (Londra Şubesi) kurulmasına ve oyun kurallarının oluşturulması ve kuralların hakemler tarafından uygulanmasını standartlaştırma girişimini oluşturan resmi FA el kitabını kullanan hakemler için eğitimin başlatılmasına sebep olmuştur (Mangan ve Hickey, 2008). RA'nın (Londra Şubesi) oluşumu, Londra'daki Anderton's Hotel'de bu ilk Hakemler Birliğinin oluşumuna başkanlık eden FA tarafından yönetilmiştir. Toplantıya 79 kişi katılmış; CW Alcock (FA Sekreteri) Başkan olarak aday gösterilmiştir. FJ Wall (daha sonra FA Sekreteri 1895-1934) Başkan rolünü üstlenmiş ve Arthur Roston Bourke Onursal Sekreter rolünü üstlenmiştir. Toplantının amacı hakemlerin niteliklerini incelemek ve ücret ödenecek maçlara onları atamaktır (Davies ve Carosi, 2008).

Hakemler Birliği'nin uygulamaya konması, hakemlerin niteliklerinin incelenmesi ve daha sonra maçlara atanmaları, azımsanmayacak ölçüde, hakemlerle ilgili 'olayların' sayısından ve hakemlerin performanslarına ilişkin genel memnuniyetsizlikten kaynaklanmıştır. 1880'lerden itibaren hakemlerin performansından duyulan memnuniyetsizlik olağan hale gelmiş ve öfke düzenli olarak şiddete dönüşmüştür. Bu dönemde, hakemlerin kendilerinden olaylar ile ilgili sık rapor ve şikayetler meydana gelmiş; bu durum, yönlendirme eksikliğinin bir tepkisi olarak veya oyun kurallarından kaynaklanan sıkıntılı noktaları ele almadaki başarısızlığın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Gibson ve Pickford). Örneğin, 1894'te Chatham ile Casuals arasında oynanan amatör kupa müsabakasında, hakem Chatham kulübünün seyircilerini rapor etmek zorunda kalmıştır. Chatham kulübü sezon sonuna kadar talimatlarda belirtildiği üzere uzaklaştırılmış ve tekrar müsabakalarına katılımlarına izin verildiğinde kulüp müsabakalarını Chatham'ın sekiz km yakınında oynamasına izin verilmiştir (FA Konseyi tutanakları, 28/02/1894).

Dunning, Murphy ve Williams (1998, s. 95) tarafından FA tutanaklarından gerçekleştirilen araştırmada, 1895-1915 arasındaki dönemde kapatılan sahanların sayısını ve seyirci rahatsızlığına ilişkin kulüplere yapılan uyarıları detaylandırmaktadır. Bu çalışmada, 1895 ile 1915 yılları arasında hem lig hem de lig dışı futbolda seyirci davranışları hakkında toplam 46 sahanın kapatıldığını ve kulüplere 64 uyarı yapıldığını

ortaya koymuştur. Bir takımın sahasının kapatılması, FA tarafından caydırıcı olarak ve aynı zamanda hakemlere saygıyı güçlendirmeye ve artırmaya yönelik bir yöntem olarak kullanılan bir önlem olmuştur (Lewis, 1906, s. 263).

Hakemler arasında kulüplerin ve oyuncuların davranışlarından duyulan memnuniyetsizliğin diğer örnekleri, 1890'ların ortasındaki FA Konseyi tutanaklarında görülmüştür. İki oyuncu, Eastern Rovers F.C.'den H. Manning ve Railway Swifts F.C.'den W. Hewlett, hakeme vurduğu için 4 Kasım 1896'dan itibaren bir ay süreyle uzaklaştırma cezasına çarptırılmıştır. Walsall Wood F.C.'den H. Arblaster ve Rugeley Albion F.C.'den W. Guest, sahada kavga nedeniyle bir ay uzaklaştırma cezası almıştır. Ayrıca Normanton F.C.'den F. Thorp, sahada rakip oyuncuya vurmak, hakeme kötü muamele etmek ve tehdit etmek suçlarından üç ay uzaklaştırma cezasına çarptırılmış ve ardından Futbol Federasyonu komitesine hakaret ve küfür etmek ve duruşmada Başkanı tehdit etmek suçlarından uzaklaştırma cezası almıştır (FA Konseyi, 16/11/1896). FA kural değişikliklerinin ardından hakemlerin oyun üzerindeki kontrolünü arttırmış bu dönemde hakem olmanın zor olduğu fikri savunulmuştur. Ayrıca, resmi kurallar olarak belirlenen, uygulanan oyun kuralları ile ülkenin farklı yerlerindeki çok sayıda kulübün uygulamaları arasında da büyük farklılıklar görülmüştür; sonuç olarak: 'kontrol organları öz disiplin çabalarıyla uzun yıllar harcanmış ve ilerlemede yavaş kalınmıştır' (Mangan ve Hickey, 2008). RA'nın (Londra Şubesi) oluşumu bu ilerlemeyi hızlandırma girişimi olarak anılmıştır. Üstelik hakeme verilen yeni yetkiler, istenmeyen ilgiyi de beraberinde getirmiştir. Hakemlere tanınan kontrol, zaman zaman şiddeti teşvik edebilir veya artırabilir ve kararlardan herhangi biri isyan çıkarabilir. Örneğin, 1890'larda hakemler, bir maçın sonucuna başarısız bir şekilde bahis oynayan kumarbazlar tarafından bir tür intikam olarak saldırıya uğramışlardır (Vamplew, 1980).

Oyun Kurallarının uygulanmasındaki zorluklar ve hakemlerin bu kuralları uygularken karşılaştığı zorluklar nedeniyle, başka hakem dernekleri, şubeleri ve dernekleri organize edilmiş ve 1899'a gelindiğinde 27 dernek ve 773 üyeye sahip olmuşlardır. Derneklerdeki ve üyeliklerdeki bu artış, hakemlerin atanmasının bu kuruluşların idaresi ve idaresi için çok maliyetli hale gelmesini sağlamış ve bunun sorumluluğu 1899'da FA'ya devredilmiştir (Background and formation). Hakemlik deneyimini ve bilgisini geliştirmek amacıyla, FA Konseyi'nin aldığı bir kararın ardından, RA (Londra Şubesi) 1895 yılında Hakem Tablosu'nu oluşturmaya başlamıştır.

Hakemlerden vermeleri istenen kararların artan önemi nedeniyle FA, dikkatini hakemlerin oyun içinde aldığı eğitim ve desteğe çevirmek zorunda kalmıştır. Bu nedenle, hakemlikte standardizasyon ihtiyacını karşılamaya çalışan bir kurallar kodu olan ilk Hakem Tablosu oluşturulmuştur. O zamanki FA Başkan Yardımcısı William Pickford, RA'yı 1895-96 sezonu için "Hakem Tablosu" hazırlamaya ikna etmede etkili olmuştur. Oyunun 17 Kuralını içeriyordu ve ilk olarak 1863'te hazırlananlardan daha kapsayıcı olmuş (Davies ve Carosi, 2008) ve hakeme şu bilgileri vermiştir: "...Penaltı vuruşu hariç olmak üzere oyuncunun itirazı olsun ya da olmasın gördüğü her kural ihlali için serbest vuruş verme yetkisine sahiptir. Sadece Kural 13'ün ihlali durumunda, penaltı vuruşunu vermeden önce itirazı beklemeli ve burada bile, kasıtlı bir hata için itiraz olsun ya da olmasın, penaltı vuruşu vermelidir."(FA Konseyi tutanakları, 16/01/1895). Hakem Tablosunun formüle edilmesi, 1899'da kısa ama önemli varlığına son verdiği, hakeme bir tür statü kazandırmış ve birçok iyileştirme başlattığı için Londra RA Topluluğu'nun son girişimlerinden biri olmuştur ("Background and formation). İleriye yönelik bu adımlara rağmen, hakeme verilen ilk rehberlik hakemliğin özünü oluşturmuş ve bir sonraki talimat turunun yayınlanması on bir yıl sürmüştür. Ancak 20. yüzyıla girerken bu talimatlar en azından hakemi oyunun zorlukları ve dayatmalarıyla başa çıkmak için daha donanımlı hale getirmiştir (Thomson, 1998).

FA'nın hakem ve oyunun kontrolü ile ilgili olarak yürüttüğü yeniden yapılanma, Futbol Federasyonu'nun geri dönülemez biçimde değiştirilen tek alanı olmamıştır. Futbolda profesyonelleşmenin yasallaştırılması, 1885 yılında FA Konseyi aracılığıyla FA tarafından başlatılmıştır (Colwell, 2000).

1.1.9. FA Hakem Komitesi ve Hakem Birliği Reformu

On dokuzuncu yüzyılın sonları ve yirminci yüzyılın başlarında hakemin rolü ve öneminin artmasının aynı zamanda hakemlerin kamusal profilini ve kararlarına ilişkin hesap verebilirliklerini de arttırdığı ileri sürülmüştür. Bu da taraftarların hakemlere yönelik baskılarının artmasına ve bazen buna bağlı eylemlere yol açmıştır. Ancak hakemin yönetim organlarından ve ilgili kuruluşlardan önemli miktarda desteğe ihtiyaç duyduğu bir zamanda, hakemlerin sınavını ve atanmasını denetleyen Hakemler Birliği (Referees Association (Londra Şubesi) 1899'da dağıtılmıştır. 1900'de FA'da hakemlik yapılmasına ilişkin bir soruşturmanın ardından, Üyeleri FA Konseyi tarafından atanan

bir 'Hakem Komitesi' kurulmuştur (Green, 1953). Bu komite, rolleri ve sorumlulukları açısından, aslında bir nevi RA'nın (Londra Şubesi) yerine geçmiştir. Örneğin, FA'da yeni oluşturulan Hakem Komitesi, hakemlerin kaydı, atanması ve sınavını daha önce RA (Londra Şubesi) tarafından üstlenilen yerel İl Federasyonlarına devretmiştir. 1900'lerin başında hakemler genel olarak sevilmemiş, sık sık küfür edilmiş ve zaman zaman saldırıya uğramışlardır. Bu da bir çeşit birliğe olan ihtiyacı daha da önemli hale getirmiştir. Başta kuzey ve orta bölgelerden olmak üzere hakem dernekleri, şubeleri, toplulukları ve kulüpleri, birleşmenin güç getireceğine inanarak ilk onaylarını vermişlerdir. Bu amaçla Carlisle, Manchester, Birmingham ve Londra'da toplantılar yapılmış ve (yeni kurulan Hakemler Birliği'nin ilk başkanı olacak) Charles Sutcliffe 5 Mart 1908'de Manchester'da birlik kurmak niyetiyle resmi olmayan bir toplantı düzenlemiştir (The Referees' Association: A Glimpse into History 1908, 1955). Futbol Federasyonu'ndaki ve dolayısıyla hakemlikteki yapısal değişiklikler sonucunda ve ülkenin birçok yerinde tacize ve kalabalık huzursuzluğuna maruz kalan hakemlerin yaşadığı tatsız deneyimlere tepki olarak Hakemler Birliği (son adıyla Dernek) 1908'de kurulmuştur. (The Referees' Association 40 Years Ago, 1956).

1.2. HAKEMLİĞİN GELİŞİMİ

20. Yüzyıla gelindiğinde futbol İngiliz toplumunda yerleşmiş ve profesyonelleşme sadece kulüpler ve oyuncular üzerinde değil aynı zamanda hakemler üzerinde de etki yaratmaya başlamıştır. On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında hem eylem hem de hukukun gelişimi açısından hakemin daha fazla yetkiye sahip olmasına yönelik bir tutumlar sergilenmiştir. Bu yetki, hakemin sahadaki kararlarına ilişkin daha fazla sorumluluk ve daha fazla inceleme anlamını taşımaktadır.

1.2.1. Hakem Sınıflandırmaları

Hakem terfisinin çeşitli biçimleri var olup ve bunlar uygulanmıştır. Terfiler büyük ölçüde bir hakemin ilişkili olduğu Eyalet FA'nın uygulamalarına bağlı olmuştur. Terfi sisteminin en eski biçimlerinden biri, 1893 yılında FA'nın, bir hakem listesinin Birlik konseyi tarafından hazırlanacağını belirtmesiyle ortaya çıkmıştır (FA Konseyi tutanakları, 1893). Bu girişimle birlikte, hakemlerin rekabetin uygun seviyesine yükseltilmesi ve yerleştirilmesinin daha etkin bir şekilde sağlanması amacıyla tasarlanan sınıflandırma süreci başlamıştır. Ancak bu sürecin başlatılmasına rağmen, İl

Federasyonlarının hakemlerin sınıflandırılmasını nasıl üstlenmesi gerektiğine dair çok az bilgilendirme yapılmış ve bunun İngiltere'deki farklı şehirlerdeki ayrı İl Federasyonları tarafından farklı şekilde görülüp uygulamaların farklı olabileceği düşünülmektedir. Uygulamadaki bu potansiyel farklılıklar nedeniyle, 1895 gibi erken bir tarihte, FA Konseyi'nin önüne bu sınıflandırma yapısını değiştirmek ve daha sağlam hale getirmek için öneriler getirmiştir.

1895'te, Wanderers'tan J. J. Bentley, tarafından desteklenen Port Vale'den J. A. MacGregor Bolton hakemlerin sınıflandırmasını değiştirmek ve güncellemek için teklif yapmıştır. Teklif, üç sınıflandırma kategorisinin getirilmesi şeklinde olmuştur. En az üç yıllık hakemler için, A sınıfı hakemler denilmiş ve bu hakemler İngiltere Kupası müsabakaları ve Kıdemli Bölge Kupalarında görev almaya yetkilendirilmişlerdir. B Sınıfı hakemlerin, Yerel Kupa müsabakalarında atanmaya uygun, en az on iki aylık görevliler olması önerilmiştir. Son olarak, C Sınıfı hakemlerin Gençler Kupası müsabakalarına katılması tavsiye edilmiştir. Önergede ayrıca sınıftan sınıfa terfinin yıllık bazda değerlendirilmesi gerektiği de önerilmiştir. Teklif, FA Konseyi toplantısında tartışılmış ve ardından önerge olarak geri çekilmiştir (FA Konseyi tutanakları, 1895). Daha resmileştirilmiş bir terfi ve sınıflandırma yapısına olan gereksinim daha acil hale geldikçe, MacGregor ve Bentley tarafından yapılan teklifin değiştirilmiş bir versiyonu, yedi yıl sonra uygulamaya konulmuştur. Futbol Federasyonu ve Futbol Ligi, daha sonra Eyalet Kupası maçlarına atanabilecek ve FA Kupası Müsabakalarında görev almaları için FA'ya sunulabilecek bir hakem listesinin gerekli olduğuna karar vermiştir. FA'da yeni oluşturulan Hakemler Komisyonu, hakemleri Sınıf 1, Sınıf 2 ve Sınıf 3 hakemleri (daha önce önerilen Sınıf A, B ve C yerine) olarak sınıflandırmaya başlamıştır. Sınıf 1'de belirlenen 'kıdemli hakemler' ve bu Sınıf 1 hakemlerin bir kısmı, ilgili FA tarafından birinci sınıf maç türüne atanmak üzere önerilmiştir (Witty, 1960c). Bu liste Eyalet Futbol Federasyonları tarafından derlenmiş ve bu sınıflandırmalar Şubat 1902'de kullanılmaya başlanmıştır ("Durham F.A.", 1927). 1. Sınıf hakemlerin görev yapacakları maçların önemi nedeniyle özel bir sınava tabi tutulmaları gerekmiş; 2. ve 3. Sınıflarda ek sınav gerekmemiştir. FA, bu sınıflandırma sisteminin hakemlik standardını iyileştireceğine inanmıştır. Çünkü tüm Eyalet FA'larından 'en iyi' hakemlerin tutarlı bir listesi oluşturulmuştur. Yeni getirilen sınıflandırma sistemi, hakemlerin algılanan yeteneğe göre seçildiği anlamına gelmiştir.

İl Federasyonları bir hakemin kalitesine karar vermiş ve bu kaliteye dair algılarına göre puan vermişlerdir. Ancak resmi, standart ve tek tip bir değerlendirme yöntemi olmamıştır. Bölge Federasyonları kendi değerlendirmelerini yapmaktan ve kendi listelerini oluşturmaktan sorumluydu. Üzerinde mutabık kalınan kriterlerin bulunmaması, 'en iyi' hakemlerin doğru kategori veya sınıfta olduğunun veya 'en iyi' hakemlerin Futbol Ligi'nde veya FA müsabakalarında görev yaptığı anlamına gelmemiştir. 1909'da Futbol Ligi'nin eski bir oyuncusu ve hakemi olan Charles Sutcliffe, FA ve Futbol Ligi için gereken iş miktarı göz önüne alındığında, hakemlerin bir lige ay bazında değil, sezon bazında atanması gerektiğini önermiştir. 1909 yılında Futbol Ligi Yönetim Komitesi tarafından kabul edilen ve hala günümüzde geçerli olan bu öneri, Futbol Ligi hakem listesinin sezon başında belirlenmesi ve her ay gerekli revizyonlara tabi tutulmasına neden olmuştur (Sutcliffe ve ark., 1938). Hakemleri terfi ettirmenin bir yolu olarak, 1900'lerin başında bir tür hakem değerlendirmesi bulunmakta; ancak bu uygulamalar gayri resmi olmuş ve geçici olarak yürütülmüştür. Ancak 1910 yılına gelindiğinde Futbol Ligi Yönetim Komitesi, hakemlerin kalitesini arttırmak amacıyla hakemlerin maç performansına ilişkin raporlar tutmuşlardır (Sutcliffe ve ark, 1938). 1912'ye gelindiğinde, performansı izlemek ve hakemlerin kalitesini standartlaştırmak için yapılan daha ileri bir hamleyle Futbol Ligi, hakemlerin lig seviyesine ilerleyebilmeleri için düşük standartlı maçlarda tatmin edici performans göstermelerini şart koşmuştur (Vamplew, 1988).

Hakemlerin yönetim organlarının daha fazla desteğinin gerekli olduğunu düşünmesine rağmen, eğitim ve terfiye yönelik kesin planın reddedilmesi kararı alınmıştır. 1913'te Federasyona'a 38 hakemin imzaladığı bir dilekçe göndererek hakemlerin tüm eleştirilerden ve kamuoyunun incelemesinden rahatsız olduklarını bildirmişlerdir, (Inglis, 1988).

FA ve Futbol Ligi'ne yönelik olumlu düşüncelere rağmen terfi yapısı ve sınıflandırma sistemindeki değişiklikler devam etmiştir. FA, Hakem Komitesinin tamamına bağlı bir alt komitenin kurulmasını gerektiren 'özel bir hakem listesi' sunmuştur. Bu alt komite, bu 'özel listeyi' oluşturan 72 hakemin ismini seçme ve 'özel listede' yer alan hakemlere maç verme sorumluluğuna sahip olmuştur (FA Hakem Komitesi tutanakları, 1929). Bu, farklı hakem sınıflarını veya kategorilerini daha resmi bir şekilde ayırmanın ilk adımı olmuş ve bu süreç, hakemler için yıldız verme

sisteminin getirilmesiyle daha da ilerlemiştir. Bölgesel federasyonlardan sezon başında hâlâ FA müsabakaları için hakem ve yan hakemlerin bir listesini sunmaları istenmiş ve Bölge federasyonlarından ayrıca atama için özellikle hakem olarak tavsiye ettikleri adayların isimlerine "yıldız" koymaları belirtilmiştir (FA Konseyi tutanakları, 1931). Bu prosedür Eyalet Federasyonlarının takdirinde olmuş ve 1951 FA tutanaklarında belirtilen tavsiyelere göre hakemler yeniden sınıflandırılınca kadar yürürlükte kalmıştır. Hakemlerin terfisi ve derecelendirilmesine ilişkin bu tartışmalar ve kararlar, futbol ve hakemliğin de alışkın olmadığı sosyal sınıf gerilimlerinin arttığı bir dönemde gerçekleşmiştir. Toplumun genelinde değişen sınıf yapısı spora da sıçradı ve Futbol Birliği, kısmen oyunun profesyonelleşmesi nedeniyle, bu toplumsal etkilerin gelişmesi için bir alan sağlamıştır (Smart, 2007).

1.2.2. Profesyonel Hakem ve Futbol Birliğinin Büyümesi

İngiliz sporunda amatör, yalnızca para karşılığında oynamayan kişi anlamına gelmeye başlamıştır. Öte yandan profesyonel sporcuya karşı bir dizi farklı spor uygulamasını bünyesinde barındıran amatör sporcu kavramı, futbol da dahil olmak üzere çeşitli spor dallarında belirginleşmiş ve sınıfsal gerilimleri beraberinde getirmiştir. FA, 1885'te yasallaştırılmasına izin vermesine rağmen '...profesyonelliği mesafeli tutmayı istemiştir' (Holt, 1989) ve sonuç olarak 1893'te amatör kupanın başlatılmasını desteklemiştir. 1900'lü yıllarda profesyonellik ülkenin kuzeyinden İngiltere'nin güneyine doğru ilerlemiştir (Porter, 2006). Geçmişte İngiliz futbolunda profesyonel tanımı, hizmeti karşılığında ücret kabul eden hakem olarak tanımlanmış ve bu kişiler '...başlangıçtan itibaren büyük bir hoşnutsuzlukla karşılanmıştır (The Referees' Association 40 Years Ago, 1956). Hizmetlerinin karşılığında para alan hakemler yönelik genel bir hoşnutsuzluk olmuştur (The Referees' Association 40 Years Ago, 1956). Ayrıca amatör oyun ile FA arasında artan gerilimler olmuştur. FA'nın profesyonelliği benimseme kararı, oyunun amatör kalmasını savunanların 1907'de Amatör Futbol Birliği'ni (Amateur Football Association, AFA) kurmasına yol açmıştır. AFA, 1907'de FA'dan ayrılmış ve 1914'te tekrar birleşmiştir. Futbol Federasyonunun daha geniş kapsamlı oyunu içerisinde bireylere yapılan ödemeler konusunda anlaşmazlıklar olmuş ve bu durum hakemlere yapılan ödemelere de yansımıştır (The Referees' Association 40 Years Ago, 1956). Futbolun profesyonelleşmesi konusunda FA'ya yönelik öfke, profesyonelliğin başlattığı değişikliklerle birlikte daha da

büyümüştür. Örneğin ticarileştirme, eski devlet okulu ve üniversite amatörlerini, profesyonel kulüpleri kontrol eden iş adamlarıyla doğrudan temasa geçilmesine neden olmuştur. Bu durum, FA Konseyi'nin giderek bu kulüp yöneticilerinin ve ait oldukları toplumsal grupların etkisine maruz kalması anlamına gelmiş ve bu da kulüp yöneticileri ile kendilerini sosyal ve ahlaki açıdan üstün görmeye devam eden 'centilmen amatörler' arasında daha fazla gerilime yol açmıştır (Porter, 2006).

Kulüp yöneticileri, futbol organizasyonunu, okul sistemi aracılığıyla oluşturulmasında da yardımcı oldukları oyunu oynayan amatör centilmenlerden çok farklı görmüşlerdir. Centilmenlerin artık oyuna eskisi gibi hakim olamayacağı düşüncesi gerçeğe dönüşmüştür. Orta sınıflar oyun sahalarında ve komite odalarında otoritelerine meydan okunduğunu görmüşlerdir (Collins, 1998). Oyunun amatör ve profesyonel boyutlarıyla ilgili gerilimler ve çatışan görüşler hakemi de etkilemiştir. Bazı hakemler hizmetleri karşılığında ücret almadan görev yapmaya devam etmişlerdir. 'Centilmen hakemler' olarak bilinen bu hakemler, masraf olarak birinci sınıf tren ücreti alma ayrıcalığına sahip olmuşlardır (The Referees' Association 40 Years Ago, 1956). The Football Referee yayınında profesyonel hakemlerden ilk kez 1964 Mayıs sayısında D. L. Bullard'ın 'Profesyonel Hakemler' başlıklı makalesinde bahsedilmiştir. Bullard, radyoda 'Sports Report' programını dinlediğini ve sunucunun profesyonel hakemler için çağrıda bulunduğunu hatırlayarak, bunun 'yanlış insan tipini' çekeceğine ve hakemlerin bu alana para kazanmak için girmediğine beyan etmiştir (Bullard, 1964).

The Football Referee yayınında profesyonel hakem temasına yapılan bir diğer değinme ise, Ocak 1966 sayısında R. Simeon tarafından yazılan bir makalede yer almıştır. Simeon, bunun uygulanmasının zor bir şey olacağını, ancak uygulanacak olsaydı antrenman için ayıracakları zaman sayesinde fiziksel olarak daha zinde olacaklarını belirtmiştir (Simeon 1966). Hakemler Derneği Leicester Şubesi tarafından Nisan 1971 tarihli 'The Football Referee' dergisinde yayınlanan bir makalede, basının profesyonel hakemler için tekrar talepte bulunduğu belirtilmiştir. Makalede profesyonel hakemler, hakem ödemeleri, profesyonel kadrolara seçim ve futbolun maddi kazançtan ziyade oyun sevgisi için oynanması ve üstlenilmesi gerektiğine dair sorularla tartışılmıştır (Leicester Branch, 1971). Hakem Sekreteri Reg Paine aracılığıyla 'The Football Referee' dergisinde yazan FA da tartışmaya dahil olmuştur. Kendisi de eski bir Futbol Ligi hakemi olan Paine, profesyonel hakemlerle kondisyonun gelişeceğini

belirtmiş, kural bilgisi ve yorumunun gelişeceğine inanmak için hiçbir neden görmediğini savunmuştur. Paine ayrıca, profesyonel hakemlere doğru bir geçişin, hakemlerin dürüstlüklerini aşındırmaya başlayabileceğini ve oyun üzerinden sözleşmeli bir maaş almaları halinde tarafsızlıklarının sorgulanmasına yol açabileceğini savunmuştur (Paine, 1973).

1.2.3. Hakemler için Ödeme

Hakemlikte birlik çağrıları, hakemlere ödeme yapılması ve hakemliğin profesyonelleşmesi gibi süregelen konulara da eleştirel bir şekilde yaklaşmıştır. Sheffield Telegraph ve Star Sports Special'da yazan Catton, yarı amatör tipte adamları tercih etmeliyiz diyerek bu konulardaki duruşunu ortaya koymuştur. Umarım arenanın ortasında profesyonel bir kontrolörün olduğu günü asla göremeyiz' ('The status of the referee', Sheffield Telegraph and Star Sports Special (Green'Un), 1913). Hakemler Birliği, ancak yirmi birinci yüzyılın başında gerçeğe dönüşecek olan profesyonel hakemlere yönelik hareketi açıkça desteklemiştir. 1883 yılında FA Cup maçları için hakemlere ödeme yapılırken, birlik tarafsız hakemler atamış ve onlara ikinci sınıf tren bileti ile birlikte gerektiğinde taksi masrafları ve evden 48 km uzağa seyahat ediliyorsa muhtelif masraflar için 5 sterlin ya da gece için kaçınılmaz olarak konaklama yapılacaksa 10 sterlin vermiştir (Witty, 1960c.). Beş yıl sonra, 1888'de Futbol Ligi hakemler için 1,1 sterlin ve üçüncü sınıf tren bileti ödemesi yapılmış, ancak bu ödeme daha sonra yarıya indirilmiştir (Gibson ve Pickford, 1906). 1890'da ücretler 80 mile kadar bir sterlin, 80 milden fazla ise 1,11 sterlin ve üçüncü sınıf tren biletine yükselmiştir (Mason, 1980).

1913'te hakemlere yapılan ödemelerin haftada 4 sterlin civarında sabitlendiği belirtilmiş; buna ek olarak, FA hakemliğine terfi ve küme düşme uygulamalarının getirilmesiyle birlikte hakemler üzerinde oluşan beklenti ve baskı da artmıştır. Lancashire'dahakem sorun ile ilgilenen bir yazarı o dönemde hakemlere yapılan ödemelerin kendilerine verilen görev için yeterli olmadığını savunmuştur. Aynı yazar; böylesine ağır meselelerin hayati bir noktadaki tek bir hataya bağlı olduğu günümüzde, hakemliği mümkün olduğunca verimli hale getirmek yetkililerin görevidir. Bu da ancak hizmetin karşılığını daha fazla vererek ve dahası bunu resmi bir kanaldan ödeyerek yapılabilir demiştir (Webb, 2014). Sutcliffe ve ark. (1938), Futbol Ligi'nde görev yapan

hakemler ve yan hakemler için mevcut paranın Mayıs 1921'de artırıldığını ve daha sonra 1938'e kadar aynı kaldığını belirtmiş, ancak artışla ilgili kesin rakamlar belirtmemiştir.

1.2.4. FIFA, Hakemlik ve İngiliz Temsilciler

FIFA'nın 10. yıllık kongresi 31 Mayıs ile 1 Haziran tarihleri arasında Kopenhag'da yapılmış ve hakemlik üzerine tartışmalara neden olmuştur. Müsabaka hakemliğinde daha fazla uluslararası tekdüzeliğe doğru ilerlemek için bir önerge verilmiştir. Kongrede Belçika temsilcisi, Oyun Kurallarının yorumlanmasında standardizasyonu ve tekdüzeliği arttırmak amacıyla bir hakemlik kongresi düzenlenmesini önermiştir. Özellikle İngiliz temsilci J. Lewis, böyle bir kongreyi zaman ve para kaybı olarak gördüğünü, İngiltere'de bir hakemler birliği kurulmasına rağmen koşulların 25 yıl öncesinden daha iyi olmadığını, birçok hakemin oyun kurallarını bile dikkatle okumadığını belirtmiştir. Bu görüşler, İskoçya temsilcisi H. S. McLauchlan tarafından da desteklenmiş ve İskoçya'nın bu konuda uzun bir deneyime sahip olmasına karşın, şu anda oyun kurallarının tek tip bir yorumu olmadığı görüşüne katılmıştır (Webb, 2014).

Hakemlerin oyun kurallarını okumadığına ilişkin yorumların ardından, FIFA Başkanı oyun kurallarıyla ilgili bir genelge gönderileceğini belirtmiş ve eğer bu işe yaramazsa, konunun daha sonraki bir tarihte kongre tarafından tekrar ele alınması önerilmiştir. Bu öneri, oyun kurallarının uygulanmasıyla ilgili olarak hakemlerin daha iyi kontrol edilmesini isteyen Avusturya temsilcisinden destek görmüş. Rus temsilci, önemli konuları tartışmak için hakemlerle toplantılar düzenlemesini daha faydalı olacağına belirtmiştir. Ancak bir başka İngiliz temsilci F.J. Wall, bu sorunun kendi ülkelerindeki her bir federasyonun ilgilenmesi gereken bir konu olduğunu düşünüyordu ((Webb, 2014).

FIFA'nın önemli bir toplantısındaki tartışmada, 1913 yılında hakemlere verilen desteğin eksikliğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, ilgili komiteler ve yönetim organlarında bu tür konuşmaların yapılıyor olması, hakemlik konusunun tartışılmaya değer olduğunun kabul edildiğini göstermiştir. Hakemler bu noktada futbolda sonradan düşünülmüş gibi görünmüş, ancak İngiltere'de olmasa da uluslararası futbolda hakemliğin yönetim organlarının ilgilenmesi gereken bir konu olduğuna dair bir

düşünce olmuştur. 1913'teki FIFA kongresinde İngiliz temsilcinin destek vermemesine rağmen, 1938'de 'The Football Referee' (International Corner, 1938) uluslararası bir hakemlik konferansının gerekli olacağını öne sürmüştür. 1913'teki FIFA toplantısı ile 1938 arasındaki dönemde uluslararası bir hakemlik konferansı gerçekleşmemiştir. Bu durum, FIFA'ya göre hakemlerin resmi ve standart bir eğitime ihtiyaç duymadığını göstermektedir. Ayrıca, hakemlik standartları ve bu standartların en azından federasyon futbolu ve profesyonel oyuncunun gelişimi ile tutarlı olmasını sağlama becerisi ile ilgili soruları da gündeme getirmektedir (Webb, 2014).

1.3. HAKEMLİĞİN GELİŞİMİ: EĞİTİM, DEĞERLENDİRME VE YAPININ ÖNEMİ

1.3.1. Hakemlere Tavsiyeler - Yönetim Organlarından Rehberlik

1914'te Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması, 1915'ten itibaren İngiltere'de profesyonel futbol için zorunlu ara verilmiş, çünkü profesyonel futbol savaşın başlamasından sonra bir yıl boyunca devam etmiştir (Taylor, 2008). FA Konseyleri bu dönem boyunca toplanmış, ancak görüşmelerin çoğu savaş çabaları ve savaşla ilgili yardım fonları ve çatışmadan etkilenen dernek üyeleriyle ilgili olmuştur. Pek çok oyuncu ve hakem savaşa katılmıştır ve bu nedenle bu dönemin büyük bir kısmı, hatta İkinci Dünya Savaşı'nı da içine alan dönem, önemli gelişmeler yaşanmadan geçmiştir. Bununla birlikte, 1914'te savaşın başlamasından önce, en azından hem hakemlerin değerlendirilmesinde hem de eğitimlerinde yapılabilecek iyileştirmelerle ilgili tartışmalar olmuştur. Öte yandan yine de 1920'ler, 1930'lar ve 1940'larda bazı önemli gelişmeler olmuştur. FIFA, 1927 yılında bir Kurallar ve Yönetmelikler komitesi kurmuştur (Rous, 1978) ve bu komitenin adı daha sonra 1946 yılında Hakemler Komitesi olarak değiştirilmiştir. 1928-1946 yılları arasında İngilizlerin dünya futbolu ve hakemlik üzerindeki etkisiyle ilgili en önemli konulardan biri, amatörlüğün tanımı konusunda yaşanan anlaşmazlığın ardından FA'nın bu dönemde FIFA'dan çekilmesi olmuştur (Green, 1954). İki kurum arasındaki ilişkiler zamanla düzelmiş ve FA 1946 yılında FIFA'ya yeniden kabul edilmiştir. Bu geri kabulün ardından, 1948 yılında Londra'da FA ve FIFA tarafından hakemlik üzerine uluslararası bir konferans düzenlenmiş ve FIFA'ya bağlı ülkelerden 28 delege katılmıştır. Uluslararası düzeyde

hakemliğe odaklanan bu konferans, faydalı bir platform sağlamış ve ilerisi için olumlu bir anlam taşımıştır (Green, 1954).

1.3.2. Ulusal Hakemler Konferansı 1946 - Hakem Eğitimi, Sınavı ve Terfisine Odaklanma

Hakemliğin, oyunun elit kesimindeki profesyonel oyunculara ayak uyduramadığının farkına varılması, FA, FIFA ve diğer yönetim organları için bir endişe kaynağı olmuştur. Ancak Merkez Hakem Kurulu (MHK) bunu çok daha önceden anlamıştır. Öte yandan ulusal MHK'nin kuruluşu hakemlerin yaşadığı zorluklara bir yanıt olmuş ve bu sorunların ulusal ve bölgesel gazetelerde yer alması sorunların profilinin yükselmesine yardımcı olmuştur. Sorun, hakemlerin aldıkları eğitimin yetersizliği ile sınırlı olmamıştır. 1946 yılında Cheltenham'da düzenlenen RA konferansında, o dönemde Futbol Federasyonu Sekreteri olan Stanley Rous, Hakemler Derneği'ni hakemlerin işe alınmasına odaklanmaya çağırmış ve ayrıca bu hakemleri bulmanın ve eğitmenin Derneğin görevi' olduğunu belirtmiştir (Rous,1946). FA, hakem eğitimini sağlamanın ve organize etmenin RA sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Ancak MHK'nin bu sorumluluğu üstlenebilecek kaynağı yetersiz ve organizasyonlar hala hakem eğitimi, sınıflandırması ve değerlendirmesi konusunda tek tip bir yaklaşımdan uzak kalmıştır. MHK, hakemlerin eğitimi ve koçluğu konusunda bir çeşit yetki istemiştir. RA'nın Kuzey Bölümü Sekreter Yardımcısı W. S. Turnbull'un The Football Referee'de yazdığı bir makalede (Turnbull, 1947) bunun RA'nın rolü olması gerektiği ve bu eğitimin İngiltere'deki çeşitli Hakem Dernekleri aracılığıyla verilmesi gerektiği savunmuştur.

Konferans bir dizi tavsiye ve anlaşmayla sonuçlanmış ve bunların hepsi hem FA hem de MHK tarafından hakemliğe yönelik yaklaşımın şekillenmesine yardımcı olmuştur. Hakemlerin eğitimi ve değerlendirilmesiyle en çok ilgili olan maddeler aşağıdaki gibi olmuştur:

1. Adaylar ve hakemler için ülke çapında eğitim sınıfları oluşturulmalı ve bu konuda MHK'nin yardımı kabul edilmelidir. İl Dernekleri, adaylara sınavdan önce küçükler maçlarında hakemlik yapma fırsatı sağlamaya teşvik edilmelidir.
2. F.A. tarafından atanan ve R.A.'nın da temsil edileceği bir Merkezi organ tarafından tek tip bir sınav sistemi geliştirilmeli ve hazırlanmalıdır.

3. Bir hakemin bir Bölge Birliği tarafından derecelendirilmesinin ülke çapındaki diğer tüm Birlikler tarafından kabul edilmesi.

4. Değerli hakemlere, başvuruda bulunsunlar ya da bulunmasınlar, hızlandırılmış terfi teklif edilmesi. (Webb, 2014) Konferans, FA ve MHK arasındaki ilişkilerde ve hakemlikte gerekli olan bazı iyileştirme alanlarının belirlenmesi açısından önemli bir girişim olmuştur. Örneğin, hakemler için tek tip bir sınav sisteminin gerekli olduğu, bir hakemin derecelendirilmesinin ülke genelinde aynı olması gerektiği ve uygun olduğu durumlarda hızlandırılmış terfinin dikkate alınması gerektiği kabul edilmiştir. Yine de Aralık 1947'ye gelindiğinde hakemler için tek tip bir sınav hâlâ hayata geçirilememiştir (Webb, 2014).

1.3.3. Hakem Eğitimi, Değerlendirme ve Terfi 1945-1950

İkinci Dünya Savaşı'nın sona erdiği 1945 yılına gelindiğinde futbol 60 yılı aşkın bir süredir profesyonel olmuştur. Oyuncuların aldıkları eğitimin kalitesi ve ücretleri giderek artmış ve hakemler ile onları destekleyen kuruluşların da bu gelişime ayak uydurmaları gerekmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın sonunda, FA'in üzerine kurulduğu amatörlük ideali modası geçmiş bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Ancak bu modası geçmiş yaklaşım, hakemlik ve eğitime karşı hâlâ benimsenmiş ve hakemliğe gerekli özen gösterilmemiştir. Örneğin, eğitim kursları hakem gelişimine nispeten yeni bir katkıydı ve bu nedenle yetersiz kalmıştır. Ancak bu kursların azlığına rağmen en azından düzenlenmeye başlanmıştır. 1947 yılında FA tarafından İl FA temsilcileri için hakemlerin işe alınması, eğitimi ve sınavı ile ilgili düzenlenen kurslar yapılmıştır ("A kindly gesture", 1953,). Eğitim kursları gelişmeye başladıkça, hakem değerlendirmesine de daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. FA tarafından hakemlik ve hakem değerlendirmesi konusunda ortaya atılan bir öneri, futbolun hangi seviyesinde olursa olsun her Lig Yönetim komitesinin hakemler hakkında bir raporlama sistemi benimsemesini tavsiye etmiştir (The appointment and promotion of referees, 1948). FA futbolun tüm seviyelerinde kulüpler tarafından hakemler için sayısal bir puan şeklinde değerlendirme getirmesi anlamına gelmiştir. Bunun amacı, en iyi hakemleri belirlemek ve aynı zamanda bir sezon boyunca ortaya çıkan potansiyel sorunları vurgulamak ve ilerlemeyi takip etmektir. Federasyon, hakemlerin maçlarında değerlendirmeler tarafından değerlendirilmesinin faydalı olacağını savunmuştur, ancak uygulanamamıştır.

Gözlemci değerlendirmelerinden önce, kulüp değerlendirmesi en uygun değerlendirme şekliydi, daha sonra, hakemler için gözlemciler sağlamak mümkün olabileceği belirtilmiştir. (The appointment and promotion of referees, 1948). 1948'de FA tarafından değerlendirilen ilgili bir konu da hakemlerin atanması ve terfi ettirilmesi idi ve kariyer yollarını değerlendirmek için daha sonra bir memorandum yayınlanmıştır. FA, Futbol Ligi ve diğer üst düzey ligler tarafından değerlendirilmek üzere taslak öneriler sunmuştur. Daha sonra kabul edilen bu tekliften önce, hakem terfisi açısından çok az şeffaflık içeren parçalı bir sistem bulunmaktaydı. Yayınlanan bu memorandumun kendisi de bu durumu belirtmiş ve mevcut yöntemdeki zayıflıkların üstesinden gelecek yeni bir hakem atama ve terfi prosedürünün ana hatlarını çizme ihtiyacını belirtmiştir (Webb, 2014).

Hakem terfisi ile ilgili konular dikkate alınmasına rağmen, bu noktada hakemlerin eğitimi ve performanslarını pratik bir şekilde nasıl geliştirebilecekleri konusunda rehberlik yetersiz kalmıştır. A. W. Barton tarafından 1949 yılında Hakemler Derneği konferansında yapılan bir konuşma, hakemlerin terfisi, değerlendirilmesi ve performans kalitesi ile ilgili sorunları tanımlamıştır. Barton'un kendisi de eski bir FA Cup final hakemi olup FA temsilcisi olarak gönderilmiştir. Barton, konuşmasında hakemlikle ilgili dört ana noktayı özetlemiş; bir hakemin üst klasman maçlarını yönetmeyi bıraktıktan sonra bile bir alt klasman'da kalıp kalmayacağı sorusunu sormuştur. Ayrıca daha iyi bir terfi yöntemine olan gerekliliği belirtmiştir. Bireysel hakem yeteneğini değerlendirmek için daha iyi bir yöntem ihtiyacı olduğunu belirtmiş ve özellikle, Barton hakemlik standardında bir iyileşme olması gerektiğini ifade etmiştir (Barton, 1949). Hakemlikte bu değişikliklerin yapılabilmesi için FA, RA'dan temsilcilerin bölge FA'larına üye olması gerektiğini desteklemiştir. Stanley Rous (dönemin FA Sekreteri) 1948 yılında RA'nın Onursal Genel Sekreteri J.C. Durman'a yazdığı bir mektupta bunu doğrulamış ve RA üyelerinin gönüllü olarak bölge FA'larına üye olmalarını istemiştir (Rous, 1946).

1.3.4. Hakem Derecelendirmesi, Değerlendirmesi ve Atamaları 1950-1960

Hakemler için kulüpler tarafından yönetilen değerlendirme sistemindeki gelişmelerin yanı sıra, hakemlerin derecelendirilmesinde de uyarlamalar yapılmıştır. Bu yeniden sınıflandırmalar, 1895 yılında önerilen yöntemden farklı olmamıştır.

Hakemlerin 1. Klasman, 2. Klasman ve 3. Klasman kategorilerine ayrılması ve listelerin her yıl bölge FA tarafından FA'ya sunulması önerilmiştir. Ancak, Hakem Komitesi bu konuda daha ayrıntılı bir yaklaşım istedi ve hakem terfileri ile ilgili kendi önerilerini FA'ya sunmuştur (Webb, 2014).

FA, 1951 yazında İngiltere genelinde konferanslar düzenleyerek, hakemler için tek tip bir notlandırma ve terfi sisteminin getirilmesi konusunda İngiltere'deki bölgesel FA'ların ve farklı liglerin görüşlerini incelemiştir. RA'dan önerilen bu değişikliklerle ilgili görüşleri istenmiş ve daha sonra görüşlerini FA'ya sunmuşlardır. RA, başlangıçta FA tarafından önerilen Sınıf 1, 2 ve 3'ten daha fazla kategori önermiştir. RA, daha önce 2. Klasman hakemi olarak kayıtlı olan ancak yaşları nedeniyle FA'ya sunulan yıllık listede yer almayan 50 yaş üstü hakemleri tanımlamayı amaçlayan ek bir 2. Klasman derecesi de belirlemiştir. FA Hakem Komitesi, yönetmeliklerin RA tarafından gündeme getirilen noktaları zaten yeterince kapsadığına ve yerel koşulların yönetmeliklerin esnek olmasını gerektirdiğine inanmasına rağmen bu öneriler değerlendirilmiştir (Rous, 1953).

1. Sınıf hakemlik seviyesine ulaşılması, bir hakemin terfi ettikten sonra mutlaka bir Futbol Ligi (en üst lig) maçında görev alacağı anlamına gelmemiştir. Hakemler, FA'nın İngiltere'deki üst düzey liglerle müzakere ettiği bir program aracılığıyla daha da derecelendirilmiştir. FA, 1. Sınıf bir hakemin başlangıçta ayda yaklaşık iki kez olmak üzere D seviyesindeki belirli maç türlerinde hakem olarak görev yapmasına ve daha sonra bir üst seviye olan C seviyesindeki maçlarda dönüşümlü olarak Cumartesi günleri yan hakem olarak görev yapmasına karar vermiştir. Bu yapı, hakemin C seviyesinde hakem atamaları ve ardından B seviyesinde yan hakemlik yaparak ilerlediğini göstermektedir. Hakem, Güney veya Merkez Ligi gibi ligleri ve farklı bölgelerdeki benzer ligleri kapsayan B seviyesinde hakem olarak atanmayı başardığında, Futbol Ligi maçlarında yan hakem olarak seçilebilmiştir. Ayrıca, Futbol Ligi hakem listesindeki boş pozisyonlar yan hakem listesinden doldurulmuş, hakem daha sonra A seviyesine yükselmiştir (Witty, 1960c).

Hakem terfileri için bu yolun kullanılmaya başlanmasına rağmen, hakemlerin genel olarak performanslarını değerlendirme yönteminden hoşnut olmadıklarına dair söylemler olmuştur. Blackburn Hakemler Derneği, RA aracılığıyla FA'nın kulüpler tarafından hakemler hakkında verilen raporların kaldırılmasını ve bu göreve eski

hakemlerin atanacağı bir planın düşünülmesini istediklerini belirtmiştir (Blackburn Referees' Association, 1953). Blackburn Hakemler Derneği'nden alınan hakem değerlendirme açıklaması, terfinin o dönemde her maçta eski bir hakem veya kalifiye bir değerlendirici tarafından değerlendirilerek sağlanmadığını, bunun yerine eski hakemlerin bu göreve atanması önerisinin yapıldığını göstermektedir. Maçların gözlemlenmesi geçici ve bir hakemin terfi etmeye çalıştığı aşama veya seviyeye bağlı olmuştur. Aynı zamanda, hakemlerin mevcut terfilerinin geçerliliği ile ilgili bazı kayıtlar bulunmakta ve futbol oyun kuralları ile ilgili bir sınavın terfilerde yeterli olup olmadığı konusunda şüpheler dile getirilmiştir. Öte yandan hakemler için bir kişilik testi kavramı hakemler tarafından dile getirilmiştir (Some Thoughts Systems, Mayıs 1955). Bundan önce, hakemlerin sistemde ilerleyebilmek için girmeleri gereken sınavların kapsamı ve sıklığı ile ilgili endişeler dile getirilmiştir. Savaştan bu yana, öncelikle aday hakem sıkıntısı nedeniyle, hakemler için yapılan ilk sınavın, adayların oyun kuralları hakkındaki bilgilerinin sorgulanmasından biraz daha fazlası olduğu ileri sürülmüş ve bu yolun izlenmesi halinde kimseye faydası olmayacağı vurgulanmıştır (The Examination, 1951).

Hakemler, hakemliğe alım ve sınav sürecinde daha sıkı ve daha şeffaf bir yapı talep etmişlerdir. Ancak hakemler için bazı kurslar açılmasına rağmen, sunulan eğitimin tamamı elit düzeyde olmuş ve sistemde ilerlemeye çalışan hakemler için çok az içerik bulunmuştur. Federasyon, antrenörlük gibi futbolla ilgili diğer alanlarda yenileme kursları düzenlemiş ancak hakemlik konusunda böyle bir girişim olmamıştır. Bu durum RA'nın, Futbol Federasyonu'nun, özellikle eğitmenler için, Bölge Futbol Federasyonları ve Hakem Derneklerinin aday göstermesiyle, bölge bazında kurslar düzenlemek için bin ya da iki bin dolar ayırmaya ikna edilip edilemeyeceğini sormasına yol açmıştır (Webb, 2014).

1951 yılına gelindiğinde hakemler, aldıkları eğitim ve desteği sorgulamaya başlamışlar ve bu konuda en ön saflarda RA yer almıştır. 1952 yılında Federasyon, ülke çapında hakemleri eğitenler için herhangi bir eğitim başlatmamıştır. Düzenlenen kurslar sadece en üst düzey hakemler için olmuş ve ortalalt kategori hakemleri için herhangi bir eğitim girişimi olmamıştır (Webb, 2014) Ulusal çapta çok az sayıda hakem eğitmeni için kurslar düzenlenmiştir. O zamanki Federasyon Genel Sekreteri W. R. Rodgers tarafından yazılan bir mektupta, Federasyon tarafından 1947 ve 1957'de Bisham

Abbey'de ve 1953'te Lilleshall'da düzenlenen eğitim kurslarının memnuniyetle karşılandığı belirtmiştir. Bu kurslar aynı zamanda adayların sınavında ve ayrıca hakemlerin terfi ve sınıflandırılmasında ciddi bir tekdüzelik eksikliğini de ortaya koymuştur (Rogers, 1958).

1.3.5. Değerlendiriciler(Gözlemciler), Eğitim Kursları ve Hakem Uygunluğu

1950'lerin başında hakemler ve hakem eğitmenleri için doğrudan eğitim sağlanmamasına rağmen, FA yine de Hakem Komitesi'nden kişileri FA Cup'taki hakem performanslarını izlemek üzere göndermiştir. Komitenin toplam dört üyesi bu görevi üstlenmek üzere görevlendirilmiştir. Üyelerden, Challenge Kupası'nın altıncı turundaki maçları izlemeleri ve söz konusu hakemlerin maçları nasıl yönettiklerine dair rapor vermeleri istenmiştir (Webb, 2014). Bu incelemeye ek olarak FA tutanaklarında, 1957 yılında Macolin'de FIFA tarafından düzenlenen ve FA'dan bir delegenin de katıldığı bir Hakem Eğitmenliği Kursu olmasına rağmen, 1958 yılında başlayan hakem eğitmenleri için yıllık kursların ilkinden de bahsedilmiştir. Eğitmen kurslarının düzenli bir şekilde yapılır hale gelmesi, İngiltere'de hakemlik açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu, hakemlerin ilk kez farklı seviyelerdeki hakemlere eğitim içeriği sunmak üzere eğitilen eğitmenler tarafından yönlendirildiği anlamını taşımaktadır. Aynı zamanda, 1950'lerin sonlarında FA'nın eğitimli eğitmenler aracılığıyla hakemlere oyunu nasıl yönetmeleri gerektiği konusunda açık talimatlar vermiştir. Hakemlikle ilgili 1948'deki ilk uluslararası konferansın ardından, FA tutanaklarında başka uluslararası konferanslardan da bahsedilmiştir. 1957'de hakem kursları/konferansları ile ilgili bir raporda FA Bölgesel Hakem Konferansları, 28 Temmuz - 2 Ağustos tarihleri arasında Bisham Abbey'de FA Hakem Kursu, 5-7 Temmuz tarihleri arasında Fransa FA Hakem Yaz Okulu ve 5-7 Ağustos tarihleri arasında Macolin'de FIFA Hakem Kursu düzenlendiği belirtilmiştir. Kursların sayısı ve hem ülke çapında hem de uluslararası hakem delegeleri açısından kapsamının genişliği, hakemlikte ilk defa olmuştur (Webb, 2014).

1958'de Bisham Abbey'de düzenlenen 31 delegenin katıldığı bir başka hakem kursu, yeni hakem adaylarına eğitim vermek isteyenler yönelik olmuştur. Kursta, adayların eğitimine yardımcı olmak için uygulamalı gösterimler ve BBC'nin uluslararası ve yerel maçlar ve bu maçlardaki olaylarla ilgili videoları kullanılmıştır (Rae, 1958).

1958'deki kursun başarısından sonra 1959'da Bölge Federasyonları ve Hakemler Derneği temsilcileri için bir kurs daha planlamıştır. Ancak, 1957'deki FA Eğitim Komitesi tutanaklarına ve yaz kurs programı incelendiğinde, hakemliğin, sunulan eğitim sıklığı açısından antrenörlük kurslarının hala gerisinde olduğunu göstermiştir. 1957'nin yaz aylarında verilen eğitimler incelendiğinde, sekreterlik personeli için idari konferans, antrenörlükle ilgili kurslar (antrenörler ve antrenörler, yeterlilik kursu ve gençlik kursu), kıdemli oyuncular ve okul müdürleri kursu, ve hakemler için kurs ve konferans görülmektedir. O yaz döneminde verilen tüm kurslardan hakemlik sadece bir tanesini oluştururken, antrenörlük ve ilgili alanlar verilen kursların beşini oluşturmuştur (Webb, 2014)

Bu hakem kurslarıyla aynı zamanda, RA tarafından üyelerine fiziksel eğitim ve oyun kuralları eğitim toplantılarına katılımın önemi konusunda açık talimatlar verilmiştir. Bu noktaya kadar bir hakemin kondisyonuna ve fiziksel yeteneklerine çok az dikkat edilmiştir. Profesyonel düzeyde oyun hızla gelişmiş ve RA, FA ve ayrıca FIFA'nın buna ayak uydurmaya çalışan çabaları olmuştur. Dahası, RA daha da ileri giderek; bazı hakemler, eylem ve kararlarda tekdüzeliği sağlamak için çok önemli olan bu konuda görevlerini yerine getirmemişlerdir. Bunun öneminin farkında olan kurul, tüm hakemlerin bu oturumlara katılmasını sağlamaya kararlı olduğunu ve her hakemin katılımının kaydının tutulacağını belirtmiştir. Kurallara uymayan hakemlere karşı uygun disiplin cezaları uygulanacağını belirtmiştir (Physical training and instructional meetings, 1957). Hakemlerin eğitim gereksinimlerine FA ve FIFA'dan geç de olsa bir tepki gelmiştir. FA, hakemlerin eğitimini iyileştirmek için kurslar düzenlemeye başlamış ve FIFA da farklı ülkelerdeki hakemliği standartlaştırmak için ilk girişim olarak hakem eğitmen kursları düzenlemeye başlamıştır. Eğitim alanındaki bu gelişmelere rağmen, 1957 yazında hakem eğitim kursları, FA tarafından düzenlenen diğer kursların sayısından hala biraz geride kalmıştır. Hakemlerin eğitimi ve öğretimi konusundaki bu ilk adımlar, futbolun profesyonelleşmesinden 70-75 yıl sonra atılmış ve bu 70-75 yılın büyük bir kısmında profesyonel olan oyuncular, aldıkları eğitimin seviyesi ve yoğunluğu açısından hakemlere göre önemli bir avantaja sahip olmuşlardır. Bu durum, profesyonel oyuna ayak uydurabilmek için hakem eğitiminde atılacak her türlü ileri adımın sürdürülmesi gerekmiştir. Futbolun popülaritesi ve ardından gelen

küresel gelişim, Taylor'ın futbolun patlama dönemi olarak adlandırdığı 1940'lardan 1970'lere kadar sporda çok sayıda gelişmeye yol açmıştır (Taylor, 2008).

İlgili dönüm noktalarından bazıları, profesyonel futbolcular için azami ücretin 1945'te haftalık 8 Sterlin'den sezon boyunca haftalık 20 Sterlin'e ve 1961'de yaz boyunca haftalık 17 Sterlin'e yükselmesi olmuştur. Profesyonel Futbolcular Birliği'nin o dönemki başkanı Jimmy Hill'in 1961'de düzenlediği grev eyleminin ardından profesyonel futbolcular için azami ücretin nihai olarak kaldırılması ve 1963'te bonservis ve transfer sisteminin kaldırılması olmuştur (Mason, 1980). Futbolu geri dönülmez bir şekilde değiştiren bu değişikliklerin hakemler üzerinde de etkileri olmuştur. Örneğin, profesyonel oyuncular için maksimum ücretin kaldırılması ve elde tutma ve transfer sisteminin kaldırılması, zaman içinde futbolda daha fazla para olacağı anlamına gelmiştir. Televizyon ödemeleri ve yatırımların yanı sıra ücretler ve transfer ücretleri arttıkça, kazanmak ve kaybetmek finansal olarak daha değerli hale gelmiş, hakemin karar verme süreci üzerinde artan bir baskı oluşmuştur. Değişiklikler sadece oyuncuların kazandığı veya kulüplerin oyuncular için ödediği paranın artmasıyla sınırlı olmamış, teknolojik gelişmeler de futbolu ve dolayısıyla hakemi etkilemiştir (Webb, 2014).

1.3.6. FA ve RA Arasındaki İlişki

Futbolda ve giderek hakemlikte meydana gelen tüm bu değişikliklerin yanı sıra, RA (Referees Association, Hakem Derneği) , üyelerini temsil etme ve FA ile çalışma açısından yaptıkları işin oyun içinde daha fazla tanınması için çabalamıştır. RA, FA Hakem Komitesi'nde bir çeşit temsil hakkı elde etmek istemiş ve RA'nın kuruluşundan beri bunun için uğraşmışlardır (Representation: Further approach to F. A., 1959), ancak FA buna sıcak bakmamıştır. W.R. Rogers tarafından FA'den Stanley Rous'a yazılan ve 'The Football Referee' dergisinde yayınlanan 22 Mart 1958 tarihli mektupta Hakemler Komitesi'nde temsiliyet talep edilmiştir (Rogers, 1958). RA, bunun futbolun gelişimine hizmet edeceğine ve aynı zamanda hakemlik standartlarını geliştirme hareketine ve maç görevlilerinin işe alınması ve eğitimine yardımcı olacağına inanmıştır. RA'nın FA komitesine katılma talebi FA tarafından reddedilmiş ve RA'ya Futbol Federasyonu Ana Sözleşmesi, Futbol Federasyonu dışındaki kuruluşların konseyde doğrudan temsil edilmesini öngörmemektedir diye cevap verilmiştir (Rous, 1958, s. 11). Futbol

Federasyonu tarafından temsil edilme talepleri devam etmiş ve RA, daha belirgin bir temsilci profilinin hakemliğin geleceği için önemli olduğuna inanmıştır. FA Hakem Komitesi'nde temsil edilmek için 1958'in sonlarına doğru FA'ya bir kez daha başvurmuştur. Temsil talepleri ve 1959'da FA'dan gelen yanıtlar, RA'nın beklemediği bir şekilde sonuçlanmıştır (Representation: Further approach to F. A., 1959). Hakemler derneğinin bazı bölge federasyon kurullarında temsil edilmesi konusunda teşvik edilmesine rağmen bir organizasyon olarak tek başlarına karar alamama problem olmuş ve konunun gündeme geldiği ve tartışıldığı birkaç konferansta, hakemler derneği konseyinden bu konuda daha güçlü bir politika izlemesi istenmiştir (Representation: Further approach to F. A., 1959).

RA Futbol Federasyonu'na 2 Ocak 1959 tarihinde bir talepte daha bulunmuş ve bu talep de Futbol Federasyonu ana sözleşmesi ile ilgili bir önceki taleple aynı gerekçeyle reddedilmiştir (Report on a meeting with the FA", 1959). Bununla birlikte, RA aracılığıyla başlatılan bu yaklaşımlar ve devam eden diyalog nihayetinde bir etki oluşturmuştur. MHK, 20 Şubat 1961'de FA ve MHK ortak bir danışma komitesi aracılığıyla hakemlerle ilgili tüm konuları görüşmek üzere toplantıya davet edilmiştir (Joint FA and RA committee", 1961). Ancak bu komite, FA tarafından aynı şekilde olumlu karşılanmamıştır çünkü FA tutanaklarında veya FA el kitabında böyle bir komiteden veya böyle bir toplantının yapıldığından bahsedilmemiş ki bu, RA'nın FA'dan tanınma arayışında önemli bir konu olarak gördüğü bir durum olmuştur. Yine de bu, hakemlik ve hakemlerin genel olarak ulusal bir komitede temsil edilmesi açısından önemli bir gelişme olmuştur (Webb, 2014)). Aralık 1965'te FA, Sekreter D. Follows aracılığıyla, RA'nın bir üyesini FA hakem komitesi toplantılarına ortak üye olarak katılmaya davet ettiğinde, RA uzun süredir uğraşmış olduğu amacına ulaşmıştır. RA'nın bakış açısına göre, temsilcilerinin FA hakem komitesi'ne seçilmesi, oyun boyunca hakemleri temsil etme arayışlarında büyük bir ilerleme teşkil etmiştir (Follows, 1966).

1.3.7. İleri Eğitim, Terfi ve Değerlendirme: 1960-1980

1960'lara yaklaştıkça hakem eğitimi, terfisi ve değerlendirmesinin gördüğü ilgi daha belirgin hale geliyordu. 1958 yılında hakemlerin eğitimiyle ilgilenenler için temel bir müfredat içeren bir FA eğitmen kursu düzenlenmiş ve bu kurs daha sonra tüm İl Federasyonlarına ve birçok hakem derneğine dağıtılmıştı ("Referee instructors course",

1959, s. 18). 1959'da eğitimciler için bir kurs düzenlendi ve bu kursta hakem eğitimi için müfredat sunumunun standardının geliştirilmesi ve içeriğin hakemlere sunumunda tekdüzelik konusundaki endişeler ele alındı ("Referee instructors course", 1959, s. 18). Bu kurslar FA tarafından düzenlenmiş ve FA Koçluk Direktörü Walter Winterbottom tarafından yönetilmiştir. 1960'ların başında FA'nın odak noktası hakemler arasında kararların tekdüzeliğiydi. Bu, profesyonel oyun açısından açıkça önemli olan bir şeydi, ancak aynı zamanda bir maç hangi seviyede yönetilirse yönetilsin daha standart bir oyunu kolaylaştırmak için futbolun diğer tüm seviyelerinde de önemliydi.

Karar verme sürecinin tekdüzeliğine ve dolayısıyla hakem kararlarının standardizasyonuna odaklanılması yadsınamaz bir gerekliliktir. Sınav, klasman ve terfi ("Terfi vs.", 1963, s.3) gibi yeknesaklıkla ilgili dikkat edilmesi gereken başka alanlar da vardı ve bu durum 1968'de hala geçerliydi '...hakemler bu sezon her toplandığında' (Page, 1968, s.15). Hakemlikte bu konuların iyileştirilmesi için daha fazla eğitimin gerekli olduğu kabul edilmesine rağmen, 1968 yılında hakemler hala asgari düzeyde resmi eğitim almaktaydı (Hopcraft, 1968). Dahası, 1968 yılında yayınlanan 'Chester Raporu', Futbol Ligi'nin 'maç görevlilerinin eğitimi ve seçiminden sorumlu' bir hakem direktörü atamasını tavsiye etmiştir (Inglis, 1988, s. 254). 'Chester Raporu'ndaki tavsiye, hakem eğitiminin hala daha fazla dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Hakemlikle ilgili ulusal düzeyde düzenlenen kurslar, esas olarak hakem eğitimcilerine yöneliktir. Ancak 1969 yazında FA tarafından yönetilen 26 ulusal kurstan sadece biri hakem eğitimcilerine yöneliktir (FA Eğitim Komitesi tutanakları, 22/04/1970). Ayrıca 1969'da Floransa'da hakemler için ilk UEFA kursu düzenlenmişti (FA Hakem Komitesi tutanakları, 15/04/1970), bu da UEFA ve FIFA'nın hakemliğe daha keskin bir şekilde odaklanmaya başladığını hatırlatıyordu. Ayrıca, hakem eğitimcileri için kurslar 1969'dan sonra çoğu yaz düzenlenmeye devam etti ve 1972'de bir kurs daha düzenlendi (Paine, 1972, s. 4). 'The Football Referee' dergisinde yayınlanan bilgiler, hakemlerin 1. Klasman hakemi olmadan önce izlemesi gereken yolu gösteriyordu. Hakemlerin işe alınması, eğitilmesi ve derecelendirilmesi sorumluluğu İl FA'larına verilmişti. Federasyonun, İlçe Federasyonlarına rehberlik etmek için yönetmelikleri vardı, ancak derneklere '...geniş takdir yetkisi' verilmişti ve uygulamaları çeşitlilik gösteriyordu ("Referees", 1968, s. 16). Ayrıca, '...çeşitli İlçe Dernekleri tarafından üç klasmanda derecelendirilen hakemlerin oranlarının çok farklı olması nedeniyle hakemler arasında

büyük bir memnuniyetsizlik olduğu' belirtilmiştir ("Referees", 1968, s. 17). İngiltere'de hakemliğin çeşitli seviyelerinde eşit olmayan ve adil olmayan bir değerlendirme ve terfi sisteminin algılanmasıyla ilgili önemli bir huzursuzluk olduğu açıktır.

1.4. TÜRKİYE'DE FUTBOL

1.4.1. Türkiye'de Futbolun Tarihçesi

Futbol sporunun 19. yüzyılın sonlarında Türkiye'de ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Futbol oyununun Osmanlı döneminde Selanik'te ortaya çıktığı ve daha sonra komşu il Bornova'ya yayıldığı düşünülmektedir. İlk futbol kulübü İzmir'de İngiliz vatandaşları tarafından kurulmuştur. Daha sonra oyun İstanbul'da gelişmeye devam etmiş, Kadıköy ve Moda çayırılarında maçlar yapılmıştır. Kısa sürede tüm şehrin ilgisini çekmiştir. 1897'de İzmir futbol karma takımı, Türkiye topraklarındaki ilk futbol maçı olarak kabul edilen karşılaşmada İstanbul karma takımına karşı mücadele etmiştir. İlk Türk futbol takımı, Fuad Hüsnü Bey ve Reşat Danyal Bey tarafından kurulan ve o dönemde polis tarafından tespit edilmekten kurtulmak için İngilizce bir isimle kurulan 'Black Stocking' takımıdır. Bu ilk takımın 1901 yılında Pastor's Meadow'da Yunanlılarla oynadığı açılış maçı, bir Türk futbol takımının ilk futbol maçı olarak kabul edilir. Başta İngilizler olmak üzere Rumların da İstanbul'a gelmesiyle takım sayısı artmıştır. (TFF, 2023). Kadıköy Futbol Kulübü, İstanbul'da İngiliz ve Rumların ortak girişimiyle kurulan ilk futbol takımıdır. Buna karşılık, uzlaşmazlıkların bir sonucu olarak İngilizler Moda Futbol Kulübü'nü, Kadıköylü Rumlar da Elpis ve Imogene futbol takımlarını kurarak İngilizleri takip etmiştir. Ardından, 1903 yılında yukarıda adı geçen takımların katıldığı İstanbul Futbol Ligi kurulmuştur. İstanbul'da bir futbol liginin kurulması, bu sporun bu coğrafyada daha da yaygınlaşacağını ilk işareti olmuştur. Türk gençleri arasında yeni kurulan takımlara olan ilgi arttıkça, kendi futbol takımlarını kurma fikri ortaya çıkmıştır. Bu da ülkedeki ilk resmi futbol takımının kurulmasına yol açmıştır. 1905 yılında Mekteb-i Sultani'nin 10. sınıf öğrencileri, meslektaşları Ali Sami Yen'in rehberliğinde Galatasaray'ı kurmuşlardır. Galatasaray 1905-1906 sezonunda İstanbul Ligi'ne katılmış ve 1907-1908 sezonunda ilk şampiyonluğunu elde ederek Türk futbol tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Ardından Fenerbahçe ve Beşiktaş da aynı başarıyı göstererek Türk futbolunda yeni bir dönemin başlangıcı olmuşlardır (TFF, 2023). 1908-1923 yılları arasındaki dönem, Türkiye'de futbolun gelişiminin

başlangıcına işaret etmiştir. Bu dönem, İkinci Meşrutiyet'in ardından gelen görece özgürlük ortamında faaliyet gösteren yeni takımların kurulmasına sahne olmuştur. Bu arada, Türk takımları uluslararası sahnede kendilerini göstermeye başlamıştır. Bunu takiben futbol sporu İzmir, Ankara, Eskişehir, Bursa, Adana ve Trabzon gibi Türkiye'nin diğer şehirlerinde de hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Pazar Ligi, Cuma Ligi, İstanbul Türk İdman Birliği Ligi ve İstanbul Şampiyonluk Ligi bu dönemin en önemli organizasyonları olmuştur. Ardından gelen savaşlar, futbolun gelişimine yaklaşık 11 yıllık bir ara verilmesine neden olmuştur. Cumhuriyet'in ilk yılları, bu dönemde meydana gelen daha geniş toplumsal dönüşümleri yansıtan Türk futbolunda önemli gelişmelere sahne olmuştur. Zafer rüzgârlarıyla yeni bir ulusun temelleri atılırken, ilk hedef modernleşmek ve dünyanın gelişmiş medeniyetlerine özgü ilerleme seviyesine ulaşmak olmuştur. Bilimden sanata ve spora kadar pek çok alanda yeni bir yapı ortaya çıkmaktadır (TFF, 2023)

1.5. TÜRKİYE'DE HAKEMLİK

Milattan 2500 yıl önce Çin'de askerlerin futbol oyununa benzer biçimde eğitim yaptıkları; dahası, Orta Asya Türk Topluluklarında, Tsang Kentinde, kız ve erkeklerden oluşan karma takımların “ayak topu oynadıkları” ifade edilmektedir (Tezcan, 1964). İngiltere'de futbol ilk olarak M.S. 217 yılında Derby Kentinde oynanmıştır. O haliyle futbol son derece ilkel ve kaba bir nitelik taşıyordu, ancak 1349 yılında yasaklandı. O dönemdeki futbol sahalarının bugünkü ölçülere nazaran çok daha büyük olduğunu ve oyun süresinin de öğleden akşam karanlığına kadar devam ettiğini tespit ediyoruz. İngiltere'nin sosyo-ekonomik gelişmesine paralel bir biçimde futbolun 16. ve 18. yüzyıllar arasında sadece alt sosyal sınıflar arasında oynanmış, ekonomik bakımdan güçlü sınıflar ise bu oyuna itibar etmemişlerdir. 19. yüzyıl başından itibaren İngiltere'deki sanayi devriminin getirdiği zenginlikler yavaş yavaş geniş halk kitlelerine ulaşarak yaygınlaşmaya başlamış, eğitime verilen önem gereği okul sayısı da hızla çoğaldığından 19. yüzyıl başlarında futbol özellikle okullarda büyük bir canlanma göstermiştir. Toplumsal bakımdan değerlendirdiğimizde; okulun olduğu yerde kuralların olması da kaçınılmazdır. Bu bakımdan futbol oyununun kurallara bağlanmasında futbolun okullarda yaygınlaşmasını takiben gerçekleşmesi şaşırtıcı değildir (Oral, 1954).

Dünyada futbol hakemliğinin başlangıcı futbolun başlangıcına ve yayılmasına paralel bir seyir izlemiştir. 1819 yılına kadar maçların hakemsiz oynandığını, takım kaptanlarının aynı zamanda hakemlik yaptığını, daha sonra bu tarz idarenin sakıncaları görüldüğünden saha içine girmemek şartıyla dışarıdan hakem tayin edilmiştir (Radnedge, 1994). Hakemlik kurumunun ilk defa İngiltere’de oluştuğunu ve hakemliğin 1880 yılında kurumsallaşmaya başladığını bilinmektedir. Öte yandan, burada sözü edilen hakemlik olgusu bugünkü hakemlikten oldukça farklıdır. Sahanın her iki yarısında birer hakem bulunmakta bir hakem de masa başında görev yapmaktadır. Masa başındaki hakem diğer hakemlerin anlaşmazlığa düşmesi halinde duruma müdahale etmektedir. Bu hakem ayrıca skoru kaydetmekte ve zamanı ölçmektedir (Tezcan, 1964). Futbol oyunundaki tüm değişiklikler hakemliği de etkilemiştir. 1881 yılında oyun kurallarının içinde ilk defa hakemden söz edilmiştir. Konumuz açısından çok önemli bir husus, 1884 yılından itibaren hakemlerin karşılaşmalarda kayıtsız şartsız tek yetkili olmalarıdır (Oral, 1954). Futbol oyununun ve hakemliğin istikrar kazanması öncelikle kuralların istikrar kazanmasına bağlıdır. Kuralların istikrar kazanması da onların yazılı hale gelmesi şartına bağlıdır. Futbol Kurallarının sistematize edilmesi ve yayınlanması 1896 yılında gerçekleşmiştir (Baba, 1939). Böylelikle ortak uyum sağlanabilmiştir. Burada ilgi çekici ve önemli olan husus hakemliğe ilişkin kural ve düzenlemelerle, futbol oynamaya ilişkin kural ve düzenlemeler arasında uyum sağlanmış olmasıdır. Kurallarda yapılan değişiklik sonucu, 1905 yılında futbol hakemleri sahadaki konumları itibariyle şimdikiye benzer bir nitelik kazanmıştır. Buna göre masa başındaki hakem saha içine geçmiş, içerdeki hakemler taç çizgileri kenarında görev yapmaya başlamışlardır. Ancak bunlar, şimdiki uygulamanın aksine taç çizgileri boyunca; iki köşe direği arasında görev yapmışlardır. Bunun gibi saha içindeki hakemde, henüz Sir Stanley Rous’un 1930’da bu günkü şekline dönüştürdüğü “diyagonal” sistem anlayışından çok farklı bir biçimde görev yapmaktadır (Tezcan, 1964). 1920’lerde hakemlerin oyunu yönetim biçimlerinin biraz daha değiştiğini ve bu değişikliğin günümüzde halen uygulanmakta olan diyagonal sistemin orijini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Buna göre; yan hakemler orta çizginin taç hattını kestiği nokta ile kendi koştuğu istikametteki köşe gönderi ve bu yarı sahada bulunan kalenin tam ortasındaki noktanın oluşturduğu üçgenin içerisinde bulunan sahayı kontrolleri altında bulundurur, bu sahada meydana gelen olayları hakeme işaret eder, hakem de bu iki üçgenin

haricinde kalan kısmı kontrolü altında bulundururdu (Tezcan, 1964). Türkiye'de hakemliğin başlangıcı, 1890 yılında futbolun yaygınlaşmaya başlamasına paralel bir seyir izlemiştir. Türkiye'deki hakemliğin orijini hakkındaki kaynaklar yetersiz ve düzensizdir. Türkiye'deki hakemlik ancak 1900 yılından sonra özellikle futbolu bırakanların hakem olmasıyla gelişmeye başlamıştır. İlk hakemlerin de, futbolun öncüleri olan yabancı uyruklu kişiler olduğunu görüyoruz (Karadayı ve Yıldız, 1976). James La Fontein, Kinon ve Vasiliadis bu çerçevede ilk hatırlanan isimlerdir. İlk Türk Futbolcusu Fuat Hüsnü Kayacan' ın aynı zamanda ilk Türk Futbol Hakemi olmuştur. Kayacan'ın yönettiği ilk maç 1907'de Kadıköy-Moda maçıdır. Daha sonra hakemlik yapan Türkler arasında zamanımızda isimleri stadyumlara verilerek yaşatılan Ali Sami Yen, Yusuf Ziya Öniş ile Türk basınının Şeyh-ül Muharriri olan Burhan Felek yer almaktadır. Türkiye'de hakemlere "lisans" verilmesi 1940 yılında olmuştur. Bu bağlamda, ilk bölge lisansına Şazi Tezcan sahip olmuştur. İlk Milli Futbol Hakemimiz Nuri Bosut'tur (Artun, 1992). 1940'lı yıllardan itibaren yurt dışına açılan Türk Hakemliğinde özellikle 1960'lı yıllar başarılarla ulaşılan yıllar olmuştur. Bu çerçevede; Sulhi Garan ilk defa FİFA kokardı hakemimiz iken, bunu Cezmi Başar, Muvahhit Afir, Faruk Talu, Semih Zoroğlu ve diğerleri izlemiştir (Karadayı ve Yıldız, 1976).

Türkiye'de Tevhid-i Tedrisat (Eğitim Birliği) yasasının kabulü ile batı tipi bir eğitim sistemine geçilmesi, kendiliğinden okul sporları anlayışını da getirmiştir. Spor; ders programlarına girmeye başlamış, bunun sonucu olarak da İngiltere'dekine benzer biçimde diğer birçok spor dalı gibi futbol da okulların yaygınlaştığı bölgelerde yoğunluk kazanmıştır. Bu da hakemliğin gelişimini etkilemiştir. Türkiye'de futbol hakemliğinin gelişimini açıklarken kronolojik dönüm noktaları oluşturmak gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda yararlanabilecek ilk ayırım Cumhuriyet öncesi ve sonrası biçiminde olabilir. Kuşkusuz Cumhuriyet öncesi oldukça kısa bir zaman dilimini kapsar. Ancak futbol hakemliği açısından bu dönemi dahi kendi arasında üçe ayırmak mümkündür. Bu ayırmada; İstanbul Futbol Birliği Dönemi, İstanbul Futbol Kulüpleri Ligi Dönemi ile Cuma Ligi ve Cuma Birliği Dönemi ayrımı gerçekçi bir ayırım olur. 22.5.1922 tarihinde kurulan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (T.İ.C.İ.) kronolojik bakımdan önemli bir kilometre taşıdır.

1.5.1. T.İ.C.İ. Öncesi Döneminde Hakemlik (1903-1922)

İstanbul Futbol Birliği Döneminde maçlar; iki takımında üzerinde anlaşmasıyla o gün maçı olmayan şöhretli bir oyuncu tarafından yönetiliyordu. Hakemlerin ve/veya yan hakemlerin oyun esnasında tarafların tartışması ve anlaşmasıyla değiştirildikleri de görülmüyordu (Fişek, 1980). Bu dönemde Türkiyede hakemliğin kurumsallaşması kolay olmamış ve İstanbul il sınırları içinde kalmıştır. Birlik Nizamnamesinin son maddesinde (Artun, 1992) belirtildiği üzere, bir futbol maçı 1 hakem, 2 yan hakem, 2 de kale hattı hakemi olmak üzere toplam 5 hakem tarafından yönetilmektedir. İlk 3 hakemi İstanbul Futbol Birliğinin seçmesine karşılık, kale hattı hakemlerini saha içinde görev yapan hakemin seçmesi, dönemin hakemlerine tanınan güvenin ve özgürlüğün çok anlamlı bir ifadesidir. Tarafsız kişiler arasından seçilmeleri şartı bulunan kale hattı hakemlerinin görev ve yetkilerinin kapsamı hususunda her hangi bir açıklık bulunmamakla birlikte, bu hakemlerin aut-korner ayrımının yapılması görevini yükledikleri sonucuna varıyoruz. İstanbul Futbol Kulüpleri Döneminde; Lig Nizamnamesine göre kulüpler üzerinde anlaştıkları hakemin adını, Lig Düzenleme Kuruluna bildirirler; Kurul müsabakaların başlamasından en az 1 saat önce üzerinde anlaştıkları kişiyi hakem olarak görevlendirirdi. “... hakem konusunda kulüpler anlaşamazsa, kulüplerin önereceği değişik uyruktan ikişer aday, toplam dört kişi arasından, ad çekme yoluyla ve Birliğin Başkan, Başkan Yardımcısı ve Genel Sekreteri gözetiminde görevlendirme yapar” (Fişek, 1980). Ad çekme usulü yaklaşık 80 yıl sonra 1991-1992 futbol sezonunda değişik bir biçimde, yaygın adıyla “torbadan kur’a çekimi” olarak uygulanmıştır. O halde torba usulünün hakemlik tarihimizde 80 yıl öncesine dayanan bir örneği mevcuttur. Ne var ki, her iki uygulama sonuç itibarı ile başarısız olmuştur. Cuma Ligi ve Cuma birliği Döneminde; hakemleri belirleme yetkisi ise, Lig Yönetim Kuruluna aitti. İstanbul Futbol Birliğinden başlayıp Cuma Birliğini de kavrayan bu dönemde, hakemlik müessesesi bazı ilginç uygulamalara sahne olmuştur. Bunlardan biri Fenerbahçe ile Galatasaray arasındaki bir karşılaşmanın bitimine 20 dakika kala yapılan bir penaltı itirazı uzun tartışmalara yol açmış, tartışmalar 5 ay sonra sonuçlanmış ve son 20 dakika oynatılarak maç tamamlanmıştır (Fişek, 1985).

1.5.2. T.İ.C.İ. Döneminde Hakemlik (1922-1936)

İlk Türk Hakemlerinden olup, İsviçre’ye eğitim almaya giden ve 1920 yılında geri dönen Yusuf Ziya Öniş’ in İsviçre Spor Teşkilatı Nizamnamesini tercüme etmesi T.İ.C.İ.’ye kaynak olmuştur. Öniş ve arkadaşları Ali Sami Yen, Burhan Felek ile Nasuhi Baydar’ın da katılımıyla 20 maddelik bir tüzük hazırlanmış böylelikle kulüplerin T.İ.C.İ. adı altında toplanmasının yolu açılmıştır (Bayburd ve ark. 1963) . Bu dönemde hakemliğe ilişkin bazı maddelerin tüzükte yer aldığını görüyoruz. Örneğin; 72. maddeye göre, hakemlerin seçiminde Bölge İdman Heyetleri ve Federasyonlar yetkilidirler. Burada, birlikte kullanılan bir yetki değil, ayrı ayrı sahip olunan yetki söz konusudur. Bu maddeye göre: seçilen hakem karşılaşma saatinde bulunamazsa, rakip takımlar stadyumda mevcut hakemlerden birer kişi seçerler, bunlardan hangisinin maçı yöneteceği kur’a ile belirlenir. Stadyumda tek bir hakemin bile bulunabilmesi durumunda, karşılaşmayı o hakem yönetirdi. İlginç olan, hangi şartlar altında olursa olsun, hakem bulunmaması nedeniyle, bir karşılaşmanın ertelenmesi yolunun kapalı tutulmasıydı. Aynı maddeye göre, resmi hakem adayı bulunamazsa, rakiplerin anlaşarak herhangi bir kişiyi karşılaşmanın hakemliğine getirmeleri mümkün olmaktaydı (Bayburd ve ark. 1963). Türkiye’de Futbol Encümeni (Federasyonu) T.İ.C.İ. tüzüğü çerçevesinde Temmuz 1922’de kurulmuş ve aynı zamanda T.B.M.M.’nin açılışı 23.4.1923 tarihine de denk gelen toplantılarında FİFA’ ya başvuru kararı alınmış ve bu başvurusu da bir ay içinde kabul edilmiştir (Altun, 1992). Futbol Federasyonu bünyesinde, hakem işlerini 5 kişilik bir federasyon heyeti üstlenmekteydi (San, Ünsi, Var, 1963). Türkiye’de ilk hakemler; genellikle kendi takımının karşılaşması olmadığı zaman, maç yöneten futbolculardı. Takım ve futbolcu sayısı artıp, aradan belirli bir zaman da geçince, hakemler elden geldiği ölçüde eski futbolcular arasından seçilmişlerdir. Uzunca bir müddet devam eden bu durum, 1932 yılında Türkiye’de ilk defa bir “Futbol Hakem Kursu” açılmasına yol açmıştır. Bu kurs hakemlik tarihimizde eğitim yolu ile hakemlik sıfatını kazanmanın ilk kaynağını oluşturmaktadır (San ve ark., 1963). 1922-1932 yılları arasında Türk Hakemlerinin bazı uluslararası karşılaşmaları yönettiğini de görüyoruz. Örneğin: Hamdi Emin Çap 1924 ve 1925’te Sovyet Rusya-Türkiye karşılaşmalarını, Şeref isimli hakemimiz de 1928’de Macaristan –Avusturya milli maçını yönetmiştir (San, Ünsi, Var, 1963). T.İ.C.İ. döneminin sonunda, Avrupa’da yükselmeye başlayan ideolojilerin izlerini taşıyan birtakım düzenlemelerin Türk

Sporuna da yansıdığını görüyoruz. Türk Spor Kurumu'nun Tüzüğü bu yansımanın anlamlı bir göstergesidir (Türk Spor Kurumu, 1936). Türkiye'de futbol hakemliğinin kurumsallaşması ve yasal temellere kavuşması, asıl olarak 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ve bu Kanuna bağlı tüzüğün yürürlüğe girmesiyle olmuştur. 1938 yılında yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğüne bağlı olarak yayınlanan Futbol Yüksek Hakem Komitesi Talimatının en önemli ve kalıcı özelliği hakemliğin "Lisans"a bağlanmasıdır (B.T.G.D, 1939). 1923-1951 döneminde futbolun daha çok büyük şehirlerde oynanması, para, ulaşım ve diğer problemler nedeniyle, hakemlik sadece büyük şehirlerde talep bulmuştur. 3530 sayılı yasa bu dönemde kabul edildiği için, yasadaki futbol hakemliği de etkilenmiştir. 1951-1959 döneminde üç büyük şehirde (İstanbul, Ankara, İzmir) mahalli profesyonel ligin bulunması, hiç kuşkusuz futbolun yaygınlaşmasını geciktirmiştir. Futbol hakemliğinin giderek il düzeyinde de olsa, profesyonelleşmeden olumlu yönde etkilendiğini söyleyebiliriz. 1959'dan sonra Türkiye'de Deplasmanlı Profesyonel Lig uygulaması giderek yaygınlaşmıştır. 1963'te Türkiye İkinci Ligi'nin kurulması, 1966'ya gelindiğinde ise; İstanbul, Ankara, Adana, İzmir dörtgeni içerisindeki hemen pek çok şehrin Türkiye İkinci Liginde birer takım ile temsil edilmesi, Türk Futboluna ve Türk Hakemliğine büyük bir dinamizm getirmiştir. Türk futbol hakemliğinde milat olarak tanımlanan yaklaşım ise 2015 yılında gerçekleşmiştir. Bu yıl TFF bünyesinde görev yapan ve çoğu FIFA kokartlı olan 9 hakem ile profesyonel sözleşme imzalanmış ve Türk hakemliği adına bir ilk daha gerçekleşmiştir. (TFF, 2015).

1.6. TÜRKİYE'DE HAKEMLİK SİSTEMİ

Türkiye'de futbol hakemliği sistemi TFF'ye bağlı MHK tarafından oluşturulan MHK talimatı ile işlemektedir. Bu talimat sürekli güncellense de Türkiye'de futbol hakemliğinin sistemi hakkında bilgi vermektedir.

1.6.1. MHK'nin Yapılanması

- 1) MHK, TFF başkanının teklifi ve yönetim kurulunun onayı ile atanan bir başkan ve sekiz üyeden oluşmaktadır.
- 2) MHK başkanı, üyelerin kendi aralarından seçilmektedir.

3) MHK Başkan ve üyeleri, atandıkları tarihten itibaren bir hafta içinde görevlerini tarafsız ve bağımsız olarak yerine getireceklerine dair Yönetim Kurulu huzurunda yemin ederek göreve başlamaktadırlar.

4) MHK Başkan ve üyeleri, göreve başladıktan sonra bir ay içinde notere kapalı zarf içinde mal beyanında bulunmakla yükümlüdürler. Ayrıca mal beyanına ilişkin makbuzun bir örneğini TFF'ye vermek zorundadırlar. Hukuk Kurulları ve TFF'nin yetkili mercilerinin talep etmesi halinde, mal beyanı TFF'ye sunulmak durumundadır.

5) Bir başkan veya üyenin mal beyanını vermemesi veya TFF'ye vermemesi halinde, üyeliği kendiliğinden sona ermiş sayılmaktadır. (TFF, 2024).

1.6.2. MHK'nin Görev ve Yetkileri

a) FIFA, UEFA veya TFF tarafından düzenlenen veya izin verilen her türlü futbol, futsal, plaj futbolu ve HIF müsabakaları için hakem, yardımcı hakem, gerektiğinde dördüncü hakem, VAR/AVAR, gözlemci, mentör ve hakem izleme görevlilerinin atamaları ilgili statü ve talimatlara uygun olarak doğrudan veya ilgili kurullar aracılığıyla yapmaktır.

b) Tüm FIFA Hakem adaylarının belirlenmesinden ve bu kişilerin onay için Yönetim Kurulu'na gönderilmesinden sorumludur.

c) Profesyonel hakem kadrosuna dahil edilecek veya çıkarılacak hakemlerin belirlenmesinden ve bu kişilerin yönetim kurulunun onayına sunulmasından sorumludur.

ç) Profesyonel eğitmenlerin tespitinin yapılması ve bu kişilerin yönetim kurulunun onayına sunulması.

d) Hakem ve gözlemci kadrolarının belirlenmesi çalışmaları yürütülerek bu kişilerin yönetim kurulunun onayına sunulması.

e) Hakem ve gözlemcilerin eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek ve tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda Hakem Akademisi ile işbirliği içinde gerekli girişimlerde bulunmak.

f) HA aracılığıyla hakem gelişim programları yürütmek.

g) UEFA Hakem Konvansiyonu üyeliğinin devamı için gerekli tüm tedbirleri almak ve tüm kararları almak.

ğ) Uluslararası Futbol Oyun Kuralları ile ilgili uyuşmazlık ve itirazlar hakkında tavsiye kararları ile hukuki sonuç doğurabilecek diğer konulardaki görüşlerini yönetim kuruluna iletmek.

h) Futbolun tüm paydaşlarını ve kamuoyunu Uluslararası Futbol Oyun Kurallarındaki değişiklikler ve yenilikler konusunda bilgilendirmek amacıyla Hakem Akademisi ile işbirliği içinde çalışmalar yapmak.

ı) BHK üyelerinin atanması ve görevden alınması da bu organın yetkisi dahilindedir.

i) İHK Başkanlarını işbu Talimat uyarınca seçmek,

j) Hakem ve gözlemcilere yönelik talimat ve diğer düzenleyici işlemleri Yönetim Kurulunun onayına sunmak,

k) Disiplin soruşturması gerektirecek durumlarda, hakem, yardımcı hakem, gözlemci, mentor, hakem izleme görevlisi ve eğitimciler hakkında gerekli incelemeyi yaparak düzenlenen raporu disiplin müfettişlerine iletmek,

l) Hakem, gözlemci, mentör, hakem izleme görevlileri ve eğitimcilerin sosyal dayanışmalarını sağlamak amacıyla bir fon oluşturmak ve yardımlaşma sandığı işlemlerini yürütmek (TFF, 2024).

m) Üyeleri arasında, UEFA Hakem Konvansiyonuna uygun olarak görev bölümü yapmak,

n) Gerekli görülen hallerde, Profesyonel müsabakalarda görevlendirilmiş olan gözlemcileri ve mentörleri müsabakanın oynanacağı ilde gelişime açık hakemleri izlemek üzere görevlendirmek,

o) Profesyonel (Sözleşmeli) Hakemler ve Profesyonel (Sözleşmeli) Yardımcı Hakemler için çalışma prensiplerini belirlemek ve Yönetim Kurulu'nun onayına sunmak (TFF, 2024).

1.6.3. MHK Başkanı'nın Görev ve Yetkileri

1) MHK Başkanı'nın görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir: a) MHK ve PMİK toplantılarına başkanlık etmek,

b) MHK adına basına demeç vermek veya bu konuda bir üyeyi görevlendirmek,

- c) TFF Mevzuatında belirtilen diğer görevleri ifa etmek veya bu alanlarda MHK üyelerini görevlendirmek,
- ç) PMİK üyelerini ve HA koordinasyonundan sorumlu MHK üyesini atamak (TFF, 2024).

1.6.4. MHK Başkan Vekili'nin Görev ve Yetkileri

- 1) MHK Başkan Vekili, MHK Başkanı'nın hazır bulunamadığı durumlarda, 6. maddede belirtilen görev ve yetkileri üstlenir (TFF, 2024).

1.6.5. Profesyonel Müsabaka İcra Kurulu (Pmik)

- 1) Profesyonel lig, Türkiye Kupası ve Süper Kupa müsabakalarına hakem, gözlemci ve mentör atamalarını yapmak üzere, MHK Başkanı ve Merkez Hakem Kurulu üyeleri arasından atanacak en fazla üç üyeden oluşturulur.
- 2) PMİK üyeleri, MHK Başkanı tarafından atanır. MHK Başkanı, bu kurulun doğal başkanıdır.
- 3) PMİK Başkan ve üyeleri, görevlerini hizmet sözleşmesi imzalamak ve tam zamanlı olarak çalışmak suretiyle yerine getirirler.
- 4) PMİK üyesi, MHK ve BHK yapılanmasında başka görevlerde de bulunabilirler
- 5) PMİK, sezon boyunca gereken sıklıkta toplanır. Kararlar salt çoğunluk ile alınır (TFF, 2024).

1.6.6. Hakem İşleri Koordinatörlüğünün Görev ve Yetkileri

- 1) Hakem İşleri Koordinatörlüğünün görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir:
 - a) MHK ve PMİK'in sekretarya görevlerini yerine getirmek,
 - b) TFF'nin diğer birimleriyle işbirliğini koordine etmek,
 - c) FIFA ve UEFA ile hakem işlerine ilişkin iletişimi yürütmek,
 - ç) HA ile işbirliği içerisinde “Gelişime açık hakem ve mentör” (Talent and Mentor) programını yürütmek,
 - d) HA ile işbirliği içerisinde “Hakemliğe giriş ve devam” (Recruitment and Retention) sürecini yürütmek,

- e) Gerekli durumlarda hakem eğitim ve gelişimi için gerekli eğitim çalışmalarını, müfredatını, içeriklerini Hakem Akademisi ile işbirliği içerisinde hazırlamak,
- f) Gerekli durumlarda gözlemci programlarını ve gözlemciliğe devam sürecini Hakem Akademisi ile işbirliği içerisinde yürütmek,
- g) FIFA, UEFA ve MHK ile koordineli HAP çalışmalarını düzenlemek,
- ğ) Merkez Hakem Kurulu'nun görevinin sona ermesi veya herhangi bir sebeple görevden ayrılması halinde; yeni Merkez Hakem Kurulu atanıncaya kadar, müsabakalara hakem ve gözlemci atamak (TFF, 2024)

1.6.7. Bölgesel Hakem Kurulları ve BHK'nin Oluşumu

- 1) MHK, belirlediği il merkezlerinde BHK oluşturur.
- 2) BHK, bir Başkan ile iki üyeden oluşur. BHK başkanları, MHK Başkanı tarafından, MHK üyeleri arasından atanır. Bir MHK üyesi birden fazla BHK'ye başkanlık edebilir. BHK üyeleri, MHK tarafından atanır.
- 3) BHK'nın görev süresi kendisini atayan MHK'nin görev süresi ile sınırlıdır. Ancak yeni BHK atanıncaya kadar görevlerine devam ederler.
- 4) MHK, çalışmaları ve tutumları mevzuata ve direktiflere aykırılık arz eden BHK üyelerini görevden alabilir (TFF, 2024).

1.6.8. BHK Üyelerinin Nitelikleri

- 1) BHK üyeleri, profesyonel liglerde görev yapmış hakemler ve yardımcı hakemler arasından seçilir.
- 2) BHK üyelerinin:
 - a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması,
 - b) Ön lisans veya lisans mezunu olması, (Bu niteliği haiz yeterli sayıda adayın bulunmadığı bölgelerde en az lise mezunu olması)
 - c) Futbol Disiplin Talimatı uyarınca bir defada 45 gün, toplamda 90 gün ve daha fazla ceza almamış olması,
 - ç) Futbol Disiplin Talimatı'nın "Hükümlülük" kenar başlıklı maddesinde belirtilen suçlardan biri nedeniyle kesin hüküm giymemiş olması,

- d) Aktif olarak, futbol branşında faaliyeti olan spor kulübü ve bağlı kuruluşlarında fahri veya profesyonel yönetici, teknik adam, futbolcu, sağlık ekibi çalışanı, futbol hakemi, menajer, TFF temsilcisi olmaması,
- e) Görsel, işitsel, yazılı (internet dahil) ve sosyal medyada futbol yorumcusu olarak daha önceden görev yapmamış ve halihazırda da yapmıyor olması,
- f) Aynı bölgede, aday hakem, il hakem, bölgesel hakem ile il gözlemci ve bölgesel gözlemci kadrolarında bulunanların birinci dereceden akrabalarından olmaması şarttır (TFF, 2024).

1.6.9. BHK Çalışma Prensipleri

- 1) BHK, gereken sıklıkta ve salt çoğunlukla görev bölgesi içindeki bir ilde Başkan'ın belirlediği gündemle toplanır. Toplantılara Başkan'ın katılımı zorunludur.
- 2) Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde Başkan'ın oyu iki oy sayılır.
- 3) Bir sezonda, mazeretsiz olarak birbirini takip eden 3 toplantıya veya toplam 5 toplantıya katılmayan üyenin kurul üyeliği düşer. Yerine atanacak üye MHK tarafından belirlenir (TFF, 2024).

1.6.10. BHK'nin Görev ve Yetkileri

- 1) BHK'nın görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir:
 - a) MHK'nın atama yetkisi verdiği müsabakalar için hakem, gözlemci ve mentör atamak,
 - b) Bölgesel Hakem kadrolarının terfi ve tenzilleri için bölgesindeki, hakem, yardımcı hakem ve gözlemcileri MHK'ya önermek,
 - c) Bölgesinde BG kadrosunda bulunanların raporlarını inceleyerek, görüşlerini ve yaptırım önerilerini MHK'ya sunmak,
 - ç) Gerektiğinde bölgesindeki İHK başkanlarıyla toplantı yapmak ve bu toplantılarda alınan kararları, yazılı olarak bölgesindeki tüm İHK başkanlarına göndermek,
 - d) Bölgesindeki eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek MHK'ya bildirmek,
 - e) BHK Başkanı'nın onayı ile bölgesindeki gelişime açık hakemleri izlemek ve MHK'ya rapor vermek (TFF, 2024).

1.6.11. İl Hakem Kurulları İhk'nın Oluşumu ve Görevleri

- 1) Her ilde bir İHK oluşturulur.
- 2) İHK, bir Başkan ve toplam vizeli, hakem sayısı 100'e kadar olan illerde 4, 200'e kadar olan illerde 5, 300' e kadar olan illerde 6, 500' e kadar olan illerde 7 ve 501'den fazla olan illerde 8 üyeden oluşur.
- 3) Vizeli hakem sayısının 300' den fazla olduğu illerde, TFFHGD tarafından teklif edilen bir kişi İHK Üyesi olarak MHK tarafından atanır.
- 4) İHK Başkanı ve Üyelerinin görev süresi, Merkez Hakem Kurulunun görev sürelerine bağlı olmaksızın seçilmelerinden itibaren 2 yıldır. İHK Başkanı ve Üyeleri görevlerinin sonunda yeniden aday olabilirler. İHK Başkanı toplamda en fazla sekiz (8) yıl görev yapabilir. İl Hakem Kurulu'nun görevinin sona ermesi veya herhangi bir sebeple görevden ayrılması halinde; yeni İl Hakem Kurulu atanıncaya kadar; Bölgesel Hakem Kurulu, İl Hakem Kurulu'nun görevlerini üstlenir.
- 5) İHK çalışmaları MHK tarafından denetlenir. Gerekli görülmesi halinde TFF tarafından oluşturulan Komisyonun raporu sonucu İHK Başkanı ve Üyeleri, MHK tarafından görevden alınır. Oluşturulan komisyonda iki (2) Merkez Hakem Kurulu Üyesi ve TFF Yönetim Kurulu tarafından atanacak bağımsız bir (1) üye yer alır (TFF, 2024).
- 6) İHK Başkanını seçilmesi:
 - a) Madde 16'da belirtilen kriterleri taşıyan kişiler İHK Başkanlığına aday olabilir. Adayların, Hakem İşleri Koordinatörlüğüne kriterleri taşıdığına ilişkin belgelerle birlikte yazılı dilekçe ile müracaat etmeleri zorunludur.
 - b) Belirtilen kriterleri taşıdığı MHK tarafından tespit edilen adaylar Hakem Akademisi tarafından düzenlenecek sınava TFF Bölge Müdürlüklerinde girer. Sınav sorularının kapsamı adaylara sınavdan önceden duyurulur.
 - c) Psikoteknik testlerde ve sonrasındaki sınavlarda başarılı olan adaylar MHK tarafından oluşturulacak mülakat komisyonu tarafından mülakata alınırlar. Mülakat komisyonu, MHK üyeleri, Hakem Akademisi temsilcisi, profesyonel eğitimciler ve üniversite öğretim üyeleri arasından belirlenebilir.

ç) Sınav, testler ve mülakat not ortalamasında en yüksek notu alan aday İHK Başkanı olarak Merkez Hakem Kurulu tarafından seçilir.

d) İllerde kriterleri sağlayacak aday çıkmaması durumunda, MHK başka ildeki il hakem kurulunu bu il içinde görevlendirebilir veya eksik İHK kadrolarını başka illerden tamamlayabilir.

7) İHK Üyelerinin seçilmesi:

a) Seçilen İHK Başkanı, kriterlere uygun olan aday İHK üyelerinin listesini hazırlar ve MHK'ya sunar (TFF, 2024).

1.6.12. İHK Başkan ve Üyelerinin Kriterleri

1) İHK Başkan ve Üyelerinin ortak kriterleri:

a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,

b) Futbol Disiplin Talimatı uyarınca bir defada 45 gün, toplamda 90 gün ve daha fazla ceza almamış olmak,

c) Futbol Disiplin Talimatı'nın "Hükümlülük" kenar başlıklı maddesinde belirtilen suçlardan biri nedeniyle kesin hüküm giymemiş olmak,

ç) Aktif olarak, futbol branşında faaliyeti olan spor kulübü ve bağlı kuruluşlarında fahri veya profesyonel yönetici, teknik adam, futbolcu, sağlık ekibi çalışanı, futbol hakemi, menajer ve TFF Temsilcisi olmamak,

d) Görsel, işitsel, yazılı (internet dahil) ve sosyal medyada futbol yorumcusu olarak daha önceden görev yapmamış ve halihazırda yapmıyor olmak,

e) Aynı ilde, aday hakem, il hakem ve il gözlemci kadrolarında bulunanların birinci dereceden akrabalarından olmamak,

2) İHK Başkanlığı için aranan kriterler:

a) En az 35 yaşında olmak,

b) En az 10 yıl hakemlik veya yardımcı hakemlik yapmak (daha uzun süreli hakemlik kariyeri tercih sebebidir),

c) En az iki yıllık yüksekokul mezunu olmak (lisans mezunu olması tercih sebebidir),

ç) İngilizce bilgisi tercih sebebidir.

3) İHK Üyeleri için aranan kriterler:

a) Tercihen hakem kökenli olmak (gerekli görülmesi halinde hakem kökenli olmayan en fazla iki üye atanabilir),

b) En az lise ve dengi okul mezunu olmak (TFF, 2024).

1.6.13. İHK'nın Çalışma Prensipleri

1) İHK, ayda en az iki kez üyelerinin salt çoğunluğu ile toplanır.

2) Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde Başkan'ın oyu iki oy sayılır.

3) Mazeretsiz olarak, birbirini takip eden 3 toplantıya veya bir futbol sezonu içinde aralıklı olarak 5 toplantıya katılmayan üyenin kurul üyeliği düşer. Yerine atanacak üye, MHK tarafından belirlenir.

4) Hakem, gözlemci ve mentörlere yönelik haftalık görev tebligat ve mazeret bildirim yöntemi, MHK çalışma prensiplerine uygun olarak, İHK tarafından belirlenir ve ilan edilir.

5) MHK, çalışmaları ve tutumları, mevzuata ve direktiflere aykırılık arz eden İHK üyelerini görevden alabilir.

6) Müsabakalara ilişkin her türlü görüşlerine başvurmak üzere Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) tarafından atanmış bir danışman, oy hakkı bulunmamak kaydıyla kurul toplantısına katılır. Atanan kişinin, bu talimatın 16. maddesinin (1). fıkrasında belirtilen koşulları taşıması şarttır (TFF, 2024).

1.6.14. İHK'nın Görev ve Yetkileri

1) İHK'nın görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir:

a) İl bazında oynanan müsabakalar ile HiF etkinlikleri, okul, veteran, futsal ve plaj futbolu müsabakaları için hakem atamak, gerekli görülen müsabakalara da gözlemci ve mentör atamak ve bu atamaları BHK'ya bildirmek,

b) İl düzeyi ve bölgesel düzeydeki kadrolara yükselebilecek gelişime açık hakem ve gözlemcileri BHK'ye tavsiye etmek,

- c) Hakem Akademisi tarafından illerde yapılması planlanan eğitim, seminer, kritik toplantıları, kurslar, sınavlar ve antrenmanları BHK ve Hakem Akademisi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirmek,
- ç) İldeki hakem ve gözlemci ihtiyacını karşılamak amacıyla kurs açılması veya eğitim ihtiyacı talebini MHK'ya iletmek,
- d) İllerindeki amatör futbol müsabakalarında meydana gelen Uluslararası Futbol Oyun Kuralları'ndan kaynaklanan itirazları MHK'ya iletmek,
- e) BHK'nın talebi halinde, gerekli bilgi ve belgeleri hazırlayıp sunmak,
- f) Hakem raporlarını değerlendirmek, gözlemci raporu sonuçlarına göre gerektiğinde uyarı veya dinlendirme cezalarını vermek ve uygulamak,
- g) İdari, teknik ve sosyal yönden disiplin soruşturması gerektirebilecek davranışlarda bulunan hakem, gözlemci ve mentörlerin savunmalarını almak, gerekli gördüğünde ilgili belgeleri MHK'ya iletmek,
- ğ) Hakem ve gözlemcilerle ilgili olarak, tüm belge, doküman, defter ve kayıtları düzenli olarak tutmak ve bunları görevden ayrılırken eksiksiz olarak ilgililere devretmek,
- h) İl bazında oynanan müsabakaların tüm bilgilerini TFF / AFYS Sistemine girmek,
- ı) İldeki hakem ve gözlemcilere gerekli tebligatı yapmak (TFF, 2024)

1.6.15. İHK Başkanı'nın Görev ve Yetkileri

- 1) İHK Başkanı'nın görev ve yetkileri aşağıdaki gibidir:
 - a) İHK toplantılarına başkanlık yapmak,
 - b) Yönetim Kurulu ve MHK'nin karar ve talimatlarının uygulanmasını sağlamak,
 - c) İHK üyelerinin üstlendikleri görevlere ilişkin çalışmaları denetlemek,
 - ç) MHK ve BHK'nın düzenlediği toplantılara katılmak, geçerli mazereti olması halinde başkan vekilini görevlendirmek,
 - d) MHK ve BHK ile en hızlı ve sağlıklı iletişimin kurulmasını temin etmek,
 - e) İl bazındaki müsabaka komisyonlarına katılmak (TFF, 2024).

1.6.16. Gerekli Belgeler

Hakem ve gözlemcilerden istenilecek belgeler aşağıdaki gibidir:

- a) Geçerli Sağlık Raporu (Hakemler için): Resmi bir sağlık kurumundan son 6 ay içinde alınmış dâhiliye, göz, psikiyatri (psikiyatri uzmanının olmadığı yerlerde nöroloji), hariciye, kulak burun boğaz uzmanlarından “Futbol Hakemliği Yapabilir veya Lens İle Futbol Hakemliği Yapabilir” onaylı sağlık raporu,
 - b) Güncel Arşivli Adli Sicil Kaydı: Cumhuriyet Savcılığından veya E-Devlet üzerinden son 6 ay içinde alınmış arşivli adli sicil kaydı,
 - c) Geçerli Öğrenim Belgesi: Aday Hakemlik hariç bütün amatör ve profesyonel klasman hakem ve gözlemciler için en az lise veya dengi okuldan mezun olduğunu gösterir, E-Devletten alınmış veya noter tasdikli öğrenim belgesi,
 - ç) Geçerli Kimlik Belgeleri: Nüfus cüzdanı örneği veya vukuatlı nüfus kayıt belgesi.
- 2) Profesyonel liglerde görev yapacak hakem ve gözlemci, klasman kadrolarının ilan edilmesinden itibaren en geç 1 ay içerisinde notere kapalı zarf içerisinde mal beyanı sunmak ve mal beyanı sunduğuna ilişkin ilgili makbuz suretini TFF’ye ibraz etmek zorundadır. Sunulan mal beyanları 5 yıl süreyle geçerlidir. Bununla birlikte, mal varlığında önemli bir değişiklik olduğunda 1 ay içerisinde yenilenmesi ile TFF’nin Hukuk Kurulları ve yetkili mercileri tarafından talep edilmesi halinde mal beyanının TFF’ye ibrazı zorunludur.
- 3) Mal beyanını sunmayan veya verilen süre içerisinde TFF’ye ibraz etmeyen hakem ve gözlemci, aykırılık giderilene kadar müsabakalarda görev alamaz (TFF,2024).

1.6.17. Yaş

- 1) Hakem ve gözlemciler ile ilgili yaş hesaplanmalarında doğum tarihi; yıl, ay ve gün olarak alınır.
- 2) Yaş hesaplaması, 1 Ocak tarihi esas alınarak, kadronun belirlendiği yıldan doğum yılının çıkartılması suretiyle hesaplanır. Yaş, hesaplanmasında yaşı tamamlanması dikkate alınır. Sezon içerisinde yaş sınırını aşanlar sezon sonuna kadar kadroda kalırlar. Sezon sonunda kadrolarını kaybederler.

- 3) Yaş uygulamasında, hakemliğe ilk başlanıldığı tarih itibariyle nüfus cüzdanında yazılı doğum tarihi geçerlidir. Daha sonra yapılacak yaş tashihleri dikkate alınmaz.
- 4) Tüm FIFA hakemleri o yılın Aralık ayı sonuna kadar kadrolarını korurlar (TFF,2024).
- 5) İG veya klasmanlara ilk defa girecek gözlemcilerin, 1 Ocak itibariyle 55 yaşından gün almamış olmaları şarttır.
- 6) Durumlarını belgelemek koşuluyla Milli Takımlarda oynamış futbolcular veya profesyonel liglerde en az iki sezon oynamış futbolcular veya amatör olarak en az on sezon oynamış futbolcular için hakemliğe giriş ve klasmanlar arası geçişlerde yaş sınırı dikkate alınmaz. Bu futbolcularda klasman terfilerinde hakemlik süresi şartı aranmaz. Sürelerin belirlenmesinde TFF kayıtları esastır.
- 7) Kadın futbolcular için hakemliğe giriş ve klasmanlar arası geçişlerdeki yaş kriterleri dikkate alınmaz (TFF,2024).

1.6.18. Seminer, Eğitim ve Kurslar

- 1) Seminerler, eğitimler ve kurslar bu talimatta ve Hakem Akademisi talimatında tanımlanmış eğitimciler tarafından gerçekleştirilir. Eğitimci olmayan veya temin edilemeyen yerlerde geçici olarak SLH, SLYH, AKH, AKYH, BKH, BKYH, CKH, CKYH ve VAR görevlendirilebilir.
- 2) MHK gerektiğinde, seminerler, eğitimler ve kurslar için Hakem Akademisi, profesyonel kurum ve kişilerden destek alabilir.
- 3) Hakem ve gözlemciler, sezon başı ve devre arası seminerlerine katılmak zorundadırlar. Bu seminerlerden herhangi birine, geçerli bir mazereti olmaksızın katılmayanların vizeleri iptal edilir, vize bedeli geri ödenmez.
- 4) Sezon içi seminerlere veya eğitimlere geçerli bir mazereti olmaksızın katılmayan hakem ve gözlemcilere ise; bir sonraki seminere veya eğitime kadar görev verilmez.
- 5) Seminerlere ve eğitimlere katılamayacak olan İH ve İG kadrosuna dahil kişiler, mazeretlerini yazılı olarak bağlı bulundukları İHK'ya iletmek zorundadırlar. Klasmanlardaki hakem ve gözlemci ise; bu yöndeki yazılı mazeretlerini MHK'ya iletmek zorundadırlar.

- 6) İllerde MHK, BHK, İHK veya TFF eğitimcileri tarafından yapılan eğitimlere bir sezonda mazeretsiz olarak 3 defa katılmayanların vizeleri iptal edilir, vize bedeli geri ödenmez.
- 7) Mazeretleri ilgili kurul tarafından uygun görülenler, mazeret eğitim ve seminerlerine katılabilirler.
- 8) MHK gerekli gördüğü takdirde tüm klasmanların yapılacak olan kurslarının yer, tarih ve programlarını belirler.
- 9) Kurslarda verilecek eğitimler, yapılacak testler ve sınavlar Hakem Akademisi Talimatı'na uygun olarak Hakem Akademisi tarafından MHK ile işbirliği içerisinde yapılır ve sonuçları MHK'na sunulur.
- 10) Kurslara mazeretleri olsa dahi katılmayan veya katılamayanlar kurslarda başarısız olmuş sayılırlar.
- 11) Mazeretleri MHK tarafından kabul edilenler, katılacağı ilk seminere kadar görevlendirilmezler.
- 12) En üst profesyonel 2 ligde görev yapan hakem ve gözlemcilerin eğitim ve seminerleri MHK tarafından, diğer hakem ve gözlemcilerin eğitim ve seminerleri MHK ve Hakem Akademisi işbirliği ile yürütülür. MHK, en üst profesyonel 2 ligde görev yapan hakem ve gözlemcilerin eğitim ve seminerlerinde Hakem Akademisi tarafından destek verilmesine veya eğitim ve seminerlerin doğrudan Hakem Akademisi tarafından yapılmasına karar verebilir (TFF, 2024).

1.6.19. Sınavlar

- 1) Sınavlar tüm kadrolar için uygulanabilir.
- 2) Sınavlar yazılı test, görüntülü sınav, yazılı yorum, sözlü sınav, mülakat, psikoteknik, fiziksel yeterlilik testleri ve/veya diğer testler şeklindedir.
- 3) Hakem Akademisi iş bu maddenin 2. bendinde belirtilen sınav kapsamını değiştirmeye yetkilidir.
- 4) Sınavların yeri ve zamanı MHK tarafından tespit edilir ve HİM/İHK'lar aracılığıyla ilgili hakemlere duyurulur.

- 5) En üst profesyonel 2 ligde görev yapan hakem ve gözlemcilerin sınavları MHK tarafından, diğer hakem ve gözlemcilerin sınavları MHK ve Hakem Akademisi işbirliği ile yürütülür. MHK, en üst profesyonel 2 ligde görev yapan hakem ve gözlemcilerin sınavlarına Hakem Akademisi tarafından destek verilmesine veya sınavların doğrudan Hakem Akademisi tarafından yapılmasına karar verebilir.
- 6) Mazeretleri nedeniyle sınavlara katılamayacak kişiler, sınav tarihinden önce mazeretlerini İHK'ya veya MHK'ya bildirirler. Katılamama nedenleri İHK veya MHK tarafından uygun görülen kişiler mazeret sınavlarına katılırlar.
- 7) Sınavlarda hile yapan, kopya çeken, kopya çektiren veya bunlara teşebbüs edenlerin sınavları iptal edilir sınavdan sıfır (0) puan almış oldukları kabul edilir ve haklarında disiplin soruşturması yapılır.
- 8) Sınav sonucunda iki veya daha fazla hakemin puanlarının eşit olması halinde öncelikle not ortalaması, sonrasında eğitim durumu dikkate alınır. Eşitliğin devam etmesi halinde ise yaşı küçük olan hakem sıralamada üstte sayılır.
- 9) MHK'nin gerekli görmesi halinde hakem ve gözlemcilere sezon içinde de sınav yapılabilir. Bu sınavlarda başarılı olamayanlar, başarılı olana kadar görevlendirilmezler (TFF,2024).

1.6.20. Atamaların Prensip ve Yöntemleri

- 1) TFF tarafından düzenlenen veya onaylanan tüm resmi ve özel müsabakalar için tüm hakem, gözlemci, mentör ve hakem izleme görevlisinin MHK tarafından atanması esastır. MHK gerekli gördüğü hallerde bu yetkisini bazı müsabakalar için, BHK veya İHK'ya devredebilir.
- 2) Hakem, gözlemci, mentör ve hakem izleme görevlisi atamalara ilişkin kararları sorgulayamazlar. Belirli bir kadroda bulunmak, bir müsabakaya veya hakeme atanma hakkını beraberinde getirmez.
- 3) Tüm hakem ve gözlemciler, her kategorideki müsabakalara atanabilirler.
- 4) Fiziksel yeterlilik testlerine MHK tarafından onaylanan mazeretleri nedeniyle katılmayanlar veya bu testlerde başarısız olanlar, MHK tarafından uygun görüldüğü takdirde VAR veya AVAR olarak atanabilirler.

- 5) Erkekler için belirlenmiş olan fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olan kadın hakemler ve kadın yardımcı hakemler MHK tarafından uygun görüldüğü takdirde tüm kategorilerdeki profesyonel müsabakalarda görevlendirilebilirler.
- 6) En üst iki profesyonel ligde görev alan hakem ve gözlemcilerin İHK tarafından atanmaları MHK'nın iznine tabidir.
- 7) Bu maddenin 3, 4 ve 5. fıkralarında belirtilen atamalar kişilerin kadrolarında bir değişiklik meydana getirmez.
- 8) MHK Başkanlığı veya en az 2 yıl MHK üyeliği yapmış olanlar, FIFA hakemliği yapmış olanlar veya en az 3 sezon en üst ligde hakemlik ve 5 sezon en üst ligde gözlemcilik yapmış olanlar, Bölgesel Hakem Kurulu'nda aktif olarak görev yapan Bölgesel Hakem Kurulu Üyeleri Hakem İzleme Görevlisi eğitimini alması ve başarılı bulunması halinde "Hakem İzleme Görevlisi" olarak atanabilir.
- 9) Hakemlerle birinci dereceden akrabalık ilişkisi olan kişiler bu hakemlerin bulunduğu kategoride gözlemci, mentör ve hakem izleme görevlisi olarak atanamazlar (TFF, 2024).

1.6.21. İtirazlar

- 1) Kadronun ve aday kurslarına katılacakların belirlenmesi amacıyla İHK, MHK ve Hakem Akademisi tarafından İH ve İG kadrosunda bulunanlara yönelik olarak yapılan tüm sınav ve atletik testlerin sonuçlarına itirazlar, sonuçların İHK tarafından açıklanmasını izleyen üç (3) gün içinde sınavlar ve testler ile ilgili Hakem Akademisi'ne ve kadrolar ile ilgili Hakem İşleri Koordinatörlüğü'ne yazılı olarak yapılır. Hakem Akademisi, kendisine yapılan itirazlara ilişkin görüşünü MHK'ye iletir. MHK bu itirazları karara bağlar.
- 2) Terfi kurslarına çağırılan klasman hakem ve gözlemcilerinin yer aldığı aday listelerine itirazlar, listelerin www.tff.org adresinde yayınlanmasını izleyen üç (3) gün içinde MHK'ya iletmek üzere yazılı olarak Hakem İşleri Koordinatörlüğü'ne yapılır. MHK bu itirazları karara bağlar.
- 3) Klasman hakem ve gözlemcilerine yönelik sınavlara ilişkin itirazlar, bunların www.tff.org adresinden yayınlanmasını izleyen üç (3) gün içinde MHK'ya iletmek üzere yazılı olarak Hakem İşleri Koordinatörlüğü'ne yapılır. İtiraza konu sınavın

Hakem Akademisi tarafından yapılması halinde, Hakem Akademisi bu itiraza ilişkin görüşünü MHK'ye iletir ve MHK tarafından itirazlar karara bağlanır.

4) Hakem ve gözlemciler, hata puanları ile ilgili olarak, hata puanının tebliğini izleyen üç (3) gün içerisinde MHK'ya itirazda bulunabilirler. MHK bu itirazları karara bağlar.

5) MHK tarafından itiraza ilişkin verilen kararın tebliğini izleyen beş (5) gün içinde TFF Yönetim Kurulu'na itiraz edilebilir. TFF Yönetim Kurulu'nun kararına karşı kararın tebliğini izleyen yedi (7) gün içinde TFF Tahkim Kurulu'na itiraz edilebilir.

6) Hakem ve gözlemcilere yönelik MHK tarafından yapılan klasman ve kadro belirlmeleri, terfi ve tenzile ilişkin gerekçeleri ile birlikte TFF Yönetim Kurulu'nun onayına sunulur. TFF Yönetim Kurulu'nun onayı sonrası TFF internet sitesinde ilan edilir. Tenzil edilen veya terfi ettirilmeyen hakem ve gözlemci, mentör, hakem izleme görevlisi ve eğitimciler, kadroların ilan tarihinden itibaren beş (5) gün içerisinde Hakem İşleri Koordinatörlüğü'ne başvurarak haklarında verilen kararı gerekçeleri ile birlikte talep edebilir. Talep edilmemesi halinde haklarında verilen klasman ve kadro kararı kesinleşir.

7) Klasman ve kadrolara itirazlar, kararın gerekçesi ilgililere beş (5) gün içerisinde tebliğ edilir ve itirazlar kararının gerekçesinin tebliğinden itibaren yedi (7) gün içinde TFF Tahkim Kurulu'na yapılır.

8) İtirazların, belge asıllarıyla yazılı olarak yapılması zorunludur. Acele hallerde faks yoluyla yapılabilir. Faks yoluyla yapılan itirazlarda yedi (7) gün içinde belge asıllarının ibrazı zorunludur. Başvuru tarihi belirlenirken TFF kayıtları esas alınır (TFF, 2024).

1.6.22. Yurt Dışından Gelenlerin Kadro Durumları

1) Hakemlik veya gözlemcilik lisanslarını yurtdışında alanlar ile Türkiye'de lisans aldıktan sonra yabancı bir ülkede hakemlik veya gözlemcilik yapmış olanlar; yurtdışından aldıkları lisans ve görev belgelerini ibraz ederek ve MHK'nın uygun görmesi koşulu ile hakemlik veya gözlemcilik lisansı alabilirler veya lisanslarını vize ettirebilirler. 2) MHK, bu durumdaki hakem ve gözlemcilerin yurt dışındaki unvanlarını, deneyimlerini ve bu talimat hükümlerini göz önüne alarak, yapacağı kurstan sonra söz konusu hakem ve gözlemcileri uygun olan kadroya ekleyebilir (TFF, 2024).

1.6.23. Disiplin Hükümleri

- 1) Geçerli mazereti olmadan ısrarlı olarak görev kabul etmeyen; müsabaka sonucunu etkilemeye yönelik girişimlerde bulunan; sosyal yaşamı ve davranışları ile futbol camiasını küçük düşürecek tutum sergileyen; görsel, işitsel, yazılı (internet dahil) ve sosyal medyada futbol ve hakem yorumculuğu yapan veya sosyal paylaşım sitelerinde milli, ahlaki ve sportif kültüre aykırı yazı, yorum ve paylaşımlarda bulunan kurul üyeleri, hakem, gözlemci, mentör, hakem izleme görevlisi ve eğitimcilerin lisansları Disiplin Kurulları tarafından iptal edilebilir, hak mahrumiyeti cezası verilebilir.
- 2) Herhangi bir nedenle Disiplin Kurulları tarafından bir defada 45 gün ve toplamda 90 günden fazla süreyle cezalandırılan ve haklarındaki ceza kararı kesinleşen hakem, gözlemci, mentör, hakem izleme görevlisi ve eğitimcilerin lisansları ayrıca bir karara gerek kalmaksızın iptal edilir.
- 3) AH, İH, İG, İM, İPFH, PFG, İFH ve FG'ler ile ilgili olarak yargılama yetkisi Amatör Futbol Disiplin Kurulu'ndadır. Bunun dışındaki klasmanlar ile ilgili olarak yargılama yetkisi Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu'na aittir (TFF,2024)

1.6.24. Hakem Klasman Kadrolarının Oluşturulması

- 1) Klasman belirlemelerinde her klasmandaki hakemler 43. Maddede belirtilen kriterlere göre ayrı ayrı sıralanarak terfi kurslarına katılır. Kadrodan çıkarılacak hakemler mevcut kadronun en çok % 30' u olacak şekilde belirlenir. Sıralamanın en üstünde yer alan hakemlerin en çok %30'u bir üst klasmana; sıralamanın en altında kalan hakemlerin en çok %30'u şartlarını karşıladıkları alt klasmana ilave edilir. Bununla birlikte yaş veya diğer kriterleri bir alt kadronun kriterlerine uymuyorsa, bu hakemler İl Hakemliğine indirilir. İl Hakemliği yaş ve diğer kriterlerine uymayanlar ise hakemlik yapamazlar.
- 2) Klasman kadrolarındaki eksikler, MHK tarafından tertip edilecek klasman terfi kurslarıyla belirlenir.
- 3) Klasmanlar açıklandıktan sonra klasman kadrolarında herhangi bir nedenle meydana gelen eksilmeler MHK tarafından nihai puan sıralamasına göre en üstten başlanarak tamamlanır.

4) SLYH, AKYH, BKYH ve CKYH kadrolarından hakemliğe geçmek isteyenlerin başvuruları MHK tarafından değerlendirilir. Hakemliğe geçme isteği uygun bulunanlar, sezon sonunda açılacak kurslara alınır. Bu kurslarda başarılı olanlar Bölgesel Hakem Kadrosuna ilave edilir. Başarılı olmayanlar daha önce bulundukları kadrolarını korurlar (TFF,2024).

1.6.25. Hakem Klasman Terfi Kursları

- 1) MHK, kadro eksikliği olan klasmanlar için klasman terfi kursları tertipler.
- 2) MHK, klasman terfi kurslarına davet edilecek hakemleri, Madde 43'de belirtilen kriterlere göre merkezi veya bölgelere göre kendi klasmanında sıralar (TFF,2024).
- 3) Terfi kurslarına çağrılacak aday hakem sayısı bir üst klasmana alınması planlanan hakem sayısının en fazla iki katıdır.
- 4) Klasman terfi kursları sonucunda başarılı olan hakemlerden kadro eksikliği kadar bir üst klasman kadrosuna ilave edilir.
- 5) Klasman terfi kursları her türlü yazılı ve görüntülü sınavları, mülakatları, sınav notlarını, fiziksel yeterlilik testlerini, yabancı dil düzeyini, öğrenim durumunu, yaş durumunu, gerekli görülen testleri içerebilir. Kurs programını ve içeriklerini MHK ve Hakem Akademisi işbirliği içinde belirler (TFF,2024).

1.6.26. Kadro Belirleme Kriterleri

- 1) MHK, hakemleri değerlendirirken ve kadrolara ayırırken aşağıda belirtilen kriterleri dikkate alır:
 - a) Gözlemci Notu (müsabakaya 2 gözlemci atandığı takdirde 2 gözlemci notunun ortalaması alınır),
 - b) Müsabaka Zorluk Puanı,
 - c) Müsabaka Sayısı,
 - ç) Müsabaka Ağırlık Puanı,
 - d) Hakem Akademisi Test Sonuçları (Kural, Atletik, Psikoteknik vb.)
- 2) MHK, hakemleri değerlendirirken ve kadrolara ayırırken ayrıca Ceza Puanı (Hata Puanı) ve/veya Disiplin Cezası kriterlerini dikkate alabilir (TFF,2024).

1.6.27. Fiziksel Yeterlilik Testleri

1) Program ve yöntemleri MHK ve Hakem Akademisi tarafından belirlenen fiziksel yeterlilik testleri aşağıdaki şekilde yapılır:

a) Testler, AH ve İH için İl düzeyinde diğer kadrolardaki hakemler için tek merkezde, bölgesel veya illerde yapılır.

b) Tüm atletik testler HAP ile Hakem Akademisi'nin işbirliği içerisinde gerçekleştirilir.

c) Hakemlerin görev alabilmesi için sezon başında ve devre arasında olmak üzere en az iki atletik test yapılır. AH ve İH dışındaki tüm kadrolardaki hakemlere tek merkezde, bölgesel veya illerde FIFA, UEFA veya HAP' ve Hakem Akademisi'nin belirlediği atletik testler uygulanır. Sezon başındaki testte FIFA'nın belirlediği atletik test uygulanır.

ç) Geçerli mazereti kabul edilenler dışındaki tüm hakemler, sezon başındaki ve devre arasındaki atletik testlere katılmak zorundadır. Atletik testi başarı ile tamamlayanlara görev verilir.

d) Sezon başında ve devre arasında gerçekleştirilen atletik testlere geçerli mazeretleri nedeniyle katılamayan hakemler takip eden iki ay içinde gerçekleştirilecek mazeret testini geçmek zorundadır. Mazeret testinde geçerli raporu olan hakemler planlanan kendi kategorisindeki ilk atletik teste katılmak zorundadır.

e) Sezon başında ve devre arasında gerçekleştirilen atletik testlerde başarısız olan hakemler takip eden iki ay içinde gerçekleştirilecek telafi testini geçmek zorundadır. Telafi testinde geçerli raporu olan hakemler planlanan kendi kategorisindeki ilk atletik teste katılmak zorundadır.

f) Sezon başında ve devre arasında gerçekleştirilen atletik testler sırasında sakatlanarak testi tamamlayamayan hakemler başarısız kabul edilir. Daha sonra alınacak herhangi bir sağlık raporu sakatlanarak başarısız olunan atletik test için geçerli sayılmaz (TFF, 2024).

g) Sezon başında ve devre arasında gerçekleştirilecek atletik testlerde başarısız olanlar ile geçerli mazereti kabul edilen ve bu nedenle koşuya katılamayan veya atletik testler sırasında sakatlanarak başarısız olan hakemler, başarılı olacakları bir sonraki teste kadar

görev alamazlar. Hakemlerin, il düzeyindeki amatör müsabakalarda görev alabilmesi için il düzeyindeki atletik test kriterinde başarılı olması gerekir.

ğ) Bir sezonda gerçekleştirilen atletik testlerden (mazeret ve telafi koşulları dahil) toplam 2 testte başarısız olanlar veya 2 teste mazeretsiz olarak katılmayanlar şartlarını taşıdıkları alt kadrolara tenzil edilir ve tenzil edildiği klasmanın atletik test kriterlerinde başarılı olana kadar, sadece amatör müsabakalarda görev yapabilir.

h) Sezon başında gerçekleştirilen FIFA atletik testlerde iki kez başarılı olamayan veya mazeretsiz katılmayan FIFA hakemleri unvanlarını kaybederler. Bu hakemlerin yeni kadroları MHK tarafından belirlenir.

ı) Ayrıca Futsal ve Plaj futbol hakemliği yapanlar sezon başında kendi branşlarındaki FIFA atletik testlerinde yukarıdaki şartlar dâhilinde başarılı olmak zorundadırlar.

i) Uygulaması zorunlu olan sezon başı ve devre arası atletik testleri dışında, sezon içerisinde veya sezon sonunda, FIFA, UEFA veya HAP ve Hakem Akademisi'nin belirlediği atletik testler uygulanabilir.

j) Uygulanan zorunlu veya zorunlu olmayan atletik testlerin tümü, hakemlerin sezon içi performansının değerlendirilmesinde ve sezon sonu kadro belirlemede kriter olarak kullanılabilir.

k) Kadın hakemlerin bulundukları klasmanda görev alabilmeleri için, kadın hakemler için belirlenen atletik testlerde başarılı olmaları yeterlidir. Kadın hakemlerin bulundukları klasmandan daha üst kategoride görev alabilmek için o kategori için belirlenmiş olan atletik testlerde başarılı olmaları şarttır (TFF,2024).

1.6.28. Klasman Kadro Sayıları İle Kadro Sayılarının Merkezi Veya Bölgelere Göre Dağılımı

1) SLH kadrosu, en üst profesyonel lig takım sayısı kadardır. MHK bu sayıyı en fazla %50 oranında değiştirebilir. Kadro merkezi olarak belirlenir.

2) AKH kadrosu, TFF 1.Lig takım sayısı kadardır. MHK bu sayıyı en fazla %30 oranında değiştirebilir. Kadro merkezi olarak belirlenir.

3) BKH kadrosu TFF 2.Lig takım sayısının en fazla 1,5 katı, CKH kadrosu TFF 3.Lig takım sayısının en fazla 1,5 katı, BH kadrosu Bölgesel Lig takım sayısının en fazla 1,5

katı kadar olabilir. MHK bu sayıları %20 oranında değiştirebilir. Kadrolar TFF/MHK bölgesel yapılanmasına göre her bir bölge için yeniden belirlenir.

4) SLYH, AKYH, BKYH, CKYH ve BYH kadroları, bu klasmanlara karşılık gelen ilgili hakem klasman sayılarının iki katıdır.

5) BKH, CKH ve BH için her bir bölgede olması gereken hakem sayısı; Türkiye geneli ilgili klasman hakem sayısı ile o bölgedeki vizeli hakem sayısının çarpımının Türkiye genelindeki vizeli hakem sayısına oranı dikkate alınarak aşağıdaki formülle hesaplanır: (TFF, 2024).

$$\text{Bölgeye Düşen Hakem Sayısı} = \frac{\text{Türkiye Geneli İlgili Klasman Hakem Sayısı} \times \text{İlgili Bölgedeki Vizeli Hakem Sayısı}}{\text{Türkiye Geneli Vizeli Hakem Sayısı}}$$

1.6.29. AH, İH, BH, BYH ile İlgili Hususlar

- 1) AH kursları Hakem Akademisi tarafından açılır. İHK, MHK kararları doğrultusunda AH kurslarına katılacakları belirler.
- 2) Bu talimattaki şartları sağladıkları takdirde Spor Lisesi Mezunları ve Hakem Akademisi'nin işbirliği içerisinde olduğu üniversitelerde AH Sertifika Programına katılan ve başarılı olan öğrenciler illerde fiziksel testleri de başarıyla geçmeleri halinde AH olarak kabul edilirler.
- 3) AH süresi en fazla 3 yıl olup, bu süre içerisinde İH kadrosuna terfi edemeyen hakemler AH kadrosundan çıkartılırlar.
- 4) AH ve İH kadrosunda bulunanlar, lisanslı olarak futbol oynayabilirler. Ancak, lisanslı oldukları kulübün katıldığı ligde veya kulübün diğer takımlarının yer aldığı liglerde görev yapamazlar.
- 5) Önceki sezonlarda mazeretleri kabul edilmiş olup, mazeret kursunda başarılı olan İl Hakemleri, koşullarını yerine getirmeleri durumunda İH kadrosuna alınabilirler.
- 6) Önceki sezonlarda İH yazılı sınav veya Fiziksel Testlerinde başarısız oldukları veya vize yaptırmadıkları için İH kadrosundan çıkarılmış olanlar, bir sonraki vize döneminde (1 Nisan-31 Mayıs), il hakem tablosunda yer alan İH koşullarını yerine getirmeleri durumunda İH kadrosuna alınabilirler.

7) BH ve BYH adayı sayısı, her ilin vizeli İH sayısının, en fazla % 10'u kadardır. Bu sayı 2'den az ise, 2 aday teklif edilebilir (TFF, 2024).

1.6.30. Hakemlik Kadroları, Nitelikleri ve Terfi Şartları

Tablo 1.1. Aday Hakem (AH)

Görev alanı	Okul müsabakaları, U-16 ve altındaki kategorilerdeki müsabakalar ile gerekli kurs, eğitim ve fiziksel yeterlilik testlerini başarı ile tamamlanması şartı ile genç ve amatör lig müsabakalarında görevlendirilir.
Giriş şartları	“Tek Hekimli Geçerli Sağlık Raporu (Spor Yapabilir Onaylı) ”, “Güncel arşivli adli sicil kaydı”, 18 yaşından küçükler için kaza-i rüşt veya anne ve baba muvafakatini almış olmak, Atletik yapıya sahip olmak ve erkekler için 1,70 metre, kadınlar için ise 1,60 metreden kısa olmamak, AH Mülakat ve Kursunu başarı ile tamamlamak.
Yaş	16-28
Tavsiye/onay	İHK-BHK/ MHK
Sayı	Sınırsız
Geçiş için gerekli belgeler	AH süresi en fazla 3 yıl olup, bu süre içerisinde İH kadrosuna terfi edemeyen kişiler AH kadrosundan çıkartılırlar (Mücbir sebep halleri ve olağanüstü durumlarda MHK’nın onayı ile bu süre uzatılabilir).
Kokart	Beyaz

Kaynak: TFF, 2024

Tablo 1.2. İl Hakemliği (İH)

Görev alanı	İl düzeyindeki resmi ve özel müsabakalarda hakem, yardımcı hakem ve dördüncü hakem, Bölgesel Amatör Lig müsabakalarında dördüncü hakem olarak görevlendirilebilir.
Giriş şartları	a) “Geçerli sağlık raporu”, b) “Güncel arşivli adli sicil kaydı”, c) En az bir yıl süre ile AH olarak görev yapmış olmak ve bu süre zarfında en az 1 tanesi hakemlik olmak üzere 5 defa hakem veya yardımcı hakem olarak görev yapmış olmak, d) En az 18 yaşında olmak, e) Fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak. f) En az lise ve dengi okul mezunu olmak ve bunu belgelemek,
Yaş	18-45
Tavsiye/onay	İHK-BHK/ MHK
Sayı	İhtiyaç kadar
Geçiş için Gerekli Belgeler	a) İHK'nın tavsiye kararı, b) Geçerli kimlik belgeleri c) Geçerli öğrenim Belgesi d) Geçerli sağlık raporu
Kokart	Sarı

Kaynak: TFF, 2024**Tablo 1.3. Bölgesel Hakem (BH)**

Görev alanı	Bölgesel Amatör Lig müsabakalarında, hakem, dördüncü hakem, en üst 2 profesyonel lig dışındaki müsabakalarda 4.hakem ve Türkiye Kupası kademe müsabakalarında hakem / dördüncü hakem, ilindeki amatör müsabakalarda hakem, ihtiyaç halinde yardımcı hakem olarak görevlendirilir.
Giriş şartları	a) En fazla 32 yaşında olmak, b) En az toplam iki sezon (Mazeret Süresi Hariç) Faal İH olarak görev yapmış olmak ve en az 20 resmi amatör (Süper amatör, 1. amatör, 2. amatör ve U18-U17 ligleri) müsabakada hakem olarak görev almış olmak, c) Klasman terfi kurslarında başarılı olmak, d) Fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	19-36
Tavsiye/onay	İHK tarafından belirlenen listede olmak kaydı ile BHK/MHK
Sayı	Toplam sayı en fazla Bölgesel Amatör Lig takım sayısının 1.5 (bir buçuk) katıdır. MHK bu sayıyı en fazla % 20 oranında değiştirebilir.
Kokart	Yeşil

Kaynak: TFF, 2024

Tablo 1.4. Bölgesel Yardımcı Hakem (BYH)

Görev alanı	Bölgesel Amatör Lig müsabakalarında ve Türkiye Kupası kademe müsabakalarında yardımcı hakem olarak görevlendirilir. Amatör müsabakalarda İHK tarafından verilen görevleri (hakemlik, dördüncü hakemlik veya yardımcı hakemlik) yapar.
Giriş şartları	a) En fazla 32 yaşında olmak, b) En az toplam iki sezon (Mazeret Süresi Hariç) Faal İH olarak görev yapmış olmak ve en az 20 resmi amatör (Süper amatör, 1. amatör ve 2. amatör ve U18-U17 ligleri) müsabakada yardımcı hakem olarak görev almış olmak, c) Klasman terfi kurslarında başarılı olmak, d) Fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	19-36
Tavsiye/onay	İHK tarafından belirlenen listede olmak kaydı ile BHK/MHK
Sayı	Toplam sayı BH sayısının 2 katıdır.
Kokart	Yeşil

Kaynak: TFF,2024

Tablo 1.5. Kadın Bölgesel Hakem

Görev alanı	Kadın Ligleri, Bölgesel Amatör Lig, amatör lig müsabakalarında hakem ve dördüncü hakem, en üst 2 profesyonel lig dışındaki müsabakalarda ve Türkiye Kupası kademe müsabakalarında dördüncü hakem olarak görevlendirilir.
Giriş şartları	a) En fazla 35 yaşında olmak, b) En az bir sezon İH olarak görev yapmış olmak ve en az 5 resmi amatör (Süper amatör, 1. amatör ve 2. amatör ligleri) müsabakada hakem olarak görev almış olmak, c) Klasman terfi kurslarında başarılı olmak, d) Fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	19- 45
Tavsiye/onay	İHK tarafından belirlenen listede olmak kaydı ile BHK/MHK
Sayı	İhtiyaç kadar
Kokart	Yeşil

Kaynak: TFF,2024

Tablo 1.6. Kadın Bölgesel Yardımcı Hakem (KBHY)

Görev alanı	Kadın Ligleri, Bölgesel Amatör Lig, amatör lig müsabakalarında yardımcı hakem olarak görevlendirilir. Amatör müsabakalarda İHK tarafından verilen görevleri (hakemlik, dördüncü hakemlik veya yardımcı hakemlik) yapar.
Giriş şartları	a) En fazla 35 yaşında olmak, b) En az bir sezon İH olarak görev yapmış olmak ve en az 10 resmi amatör (Süper amatör, 1. amatör ve 2. amatör ligleri) müsabakada yardımcı hakem olarak görev almış olmak, c) Klasman terfi kurslarında başarılı olmak, d) Fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	19 – 45
Tavsiye/onay	İHK tarafından belirlenen listede olmak kaydı ile BHK/MHK
Sayı	İhtiyaç kadar
Kokart	Yeşil

Kaynak: TFF,2024**Tablo 1.7. Klasman Hakemi-Klasman Yardımcı Hakemi**

	Klasman Hakemi (KH)	Klasman Yardımcı Hakem (KYH)
Görev Alanı	En üst 2 (iki) profesyonel lig dışındaki müsabakalarda ve Türkiye Kupası müsabakalarında hakem; tüm liglerde dördüncü hakem ve amatör müsabakalarda hakem olarak görevlendirilir. Bu kategoride bulunan VAR sertifikasına sahip hakemler VAR /AVAR olarak görevlendirilebilirler.	En üst 2 profesyonel lig dışındaki müsabakalarda ve Türkiye Kupası müsabakalarında yardımcı hakem olarak görevlendirilir. Amatör müsabakalarda İHK tarafından verilen görevleri (hakemlik, dördüncü hakemlik veya yardımcı hakemlik) yapar.
Giriş Şartları	a) En fazla 34 yaşında olmak, b) BH olarak, en az iki sezon görev yapmış olmak, c) MHK'nin gerekli görmesi durumunda yapacağı sınavlarda ve fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.	a) En fazla 34 yaşında olmak, b) BYH olarak en az iki sezon görev yapmış olmak, c) MHK'nin gerekli görmesi durumunda yapacağı sınavlarda ve fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	19-40	19-40
Tavsiye / Onay	BHK'nin tavsiyesi ve MHK'nin onayı ile MHK tarafından gerekli görüldüğü takdirde düzenlenecek KH Aday kursuna çağırılmış ve bu kursu başarı ile tamamlamış olmaları şarttır.	BHK'nin tavsiyesi ve MHK'nin onayı ile MHK tarafından düzenlenecek KYH Aday Kursuna çağırılmış ve bu kursu başarı ile tamamlamış olmak.
Sayı	2 ve 3. Lig toplam takım sayısının en fazla 1,5 katıdır. MHK bu sayıyı en fazla % 30 oranında değiştirebilir.	KH sayısının en fazla 2 katıdır.
Kokart	Gri	Gri

Tablo 1.8. Üst Klasman Hakemi-Üst Klasman Yardımcı Hakemi

	Üst Klasman Hakemi	Üst Klasman Yardımcı Hakemi
Görev Alanı	Tüm profesyonel müsabakalarda ve Türkiye Kupası müsabakalarında hakem, dördüncü hakem ve amatör müsabakalarda hakem olarak görevlendirilir. VAR sertifikası bulunan hakemler VAR/AVAR olarak görevlendirilebilirler.	Tüm profesyonel müsabakalarda ve Türkiye Kupası müsabakalarında yardımcı hakem ve amatör müsabakalarda hakem ve yardımcı hakem olarak görevlendirilir. VAR sertifikası bulunan yardımcı hakemler AVAR olarak görevlendirilebilirler.
Giriş Şartları	a) En fazla 38 yaşında olmak, b) KH olarak, en az iki sezon görev yapmış olmak, c) MHK'nin gerekli görmesi durumunda yapacağı sınavlarda ve fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.	a) En fazla 38 yaşında olmak, b) KYH olarak, en az iki sezon görev yapmış olmak, c) MHK'nin gerekli görmesi durumunda yapacağı sınavlarda ve fiziksel yeterlilik testlerinde başarılı olmak.
Yaş	21-47	21-47
Tavsiye/ Onay	MHK	MHK
Sayı	En üst iki profesyonel lig toplam takım sayısının en fazla 1,5 kadardır. MHK bu sayıyı en fazla %30 oranında değiştirebilir. Profesyonel hakemler ÜKH kadrosundan belirlenir. Profesyonel hakem sayısı MHK'nın tavsiyesi, TFF Yönetim Kurulu onayı ile belirlenir.	ÜKH sayısının en fazla 2 katıdır. Profesyonel yardımcı hakemler ÜKYH kadrosundan belirlenir. Profesyonel Yardımcı Hakem sayısı MHK'nın tavsiyesi, TFF Yönetim Kurulu onayı ile belirlenir.
Kokart	Kırmızı	Kırmızı

Tablo 1.9. FIFA Hakemi (Fıfa H)

Görev alanı	FIFA, UEFA müsabakaları ve diğer tüm müsabakalarda görevlendirilir.
Giriş şartları	a) SLH kadrosunda bulunmak, b) FIFA'nın belirlediği koşullara sahip olmak, c) FIFA'nın belirlediği yaş sınırında olmak, d) TFF'nin belirleyeceği firma tarafından yapılan İngilizce ölçme değerlendirme sınavlarında başarılı olmak, e) En az toplam 2 sezon SLH kadrosunda görev yapmış olmak.
Yaş	FIFA tarafından belirlenir.
Tavsiye/onay	MHK tarafından Yönetim Kurulu onayına sunulur.
Kadro	FIFA tarafından belirlenir.
Kokart	FIFA

Tablo 1.10. FIFA Yardımcı Hakemi (FIFA YH)

Görev alanı	FIFA, UEFA müsabakaları ve diğer tüm müsabakalarda yardımcı hakem ve dördüncü hakem olarak görevlendirilir.
Giriş şartları	a) SLYH kadrosunda bulunmak, b) FIFA'nın belirlediği koşullara sahip olmak, c) FIFA'nın belirlediği yaş sınırında olmak, d) TFF'nin belirleyeceği firma tarafından yapılan İngilizce ölçme değerlendirme sınavlarında başarılı olmak, e) En az toplam 2 sezon SLYH kadrosunda görev yapmış olmak.
Yaş	FIFA tarafından belirlenir.
Tavsiye/onay	MHK tarafından Yönetim Kurulu onayına sunulur.
Kadro	FIFA tarafından belirlenir.
Kokart	FIFA

Tablo 1.11. Fıfa Kadın Hakemi (Fıfa Kh)

Görev alanı	FIFA ve UEFA'nın düzenlediği müsabakalarda hakem olarak en üst iki profesyonel lig müsabakalarında dördüncü hakem, diğer tüm müsabakalarda hakem olarak görevlendirilir. Kadın FIFA Hakemleri C Klasman Hakemi Kadrosunda yer alırlar.
Giriş şartları	a) KBH unvanına sahip olmak, b) FIFA'nın belirlediği koşullara sahip olmak, c) FIFA'nın belirlediği yaş sınırında olmak, d) TFF'nin belirleyeceği firma tarafından yapılan İngilizce ölçme değerlendirme sınavlarında başarılı olmak,
Yaş	FIFA tarafından belirlenir.
Tavsiye/onay	MHK tarafından Yönetim Kurulu onayına sunulur.
Kadro	FIFA tarafından belirlenir.
Kokart	FIFA

Tablo 1.12. Fıfa Kadın Yardımcı Hakemi (Fıfa Kyh)

Görev alanı	FIFA ve UEFA'nın düzenlediği müsabakalarla en üst iki Profesyonel lig dışında kalan profesyonel lig müsabakalarında, Türkiye Kupası, Bölgesel lig ve Amatör Müsabakalarda yardımcı hakem olarak görevlendirilir. FIFA Kadın Yardımcı Hakemler C Klasman Yardımcı hakemi kadrosunda yer alırlar.
Giriş şartları	a) KBYH unvanına sahip olmak, b) FIFA'nın belirlediği koşullara sahip olmak, c) FIFA'nın belirlediği yaş sınırında olmak, d) TFF'nin belirleyeceği firma tarafından yapılan İngilizce ölçme değerlendirme sınavlarında başarılı olmak,
Yaş	FIFA tarafından belirlenir.
Tavsiye/onay	MHK tarafından Yönetim Kurulu onayına sunulur.
Kadro	FIFA tarafından belirlenir.
Kokart	FIFA

Tablo 1.13. Video Yardımcı Hakem (Var) Kadrosu

Görev alanı	VAR uygulaması olan müsabakalarda VAR / AVAR hakemi olarak görevlendirilen hakemdir.
Giriş şartları	a) VAR Sertifikasına sahip olmak. b) En üst 2 ligde görev yapmış veya yapıyor olmak c) Psikoteknik test ve mülakatlardan başarıyla geçmiş olmak
Yaş	En fazla 49
Tavsiye/onay	VAR belgesi bulunan hakemler arasından MHK'nın önerisi Yönetim Kurulu'nun onayı ile her sezon öncesi yeniden belirlenir.
Kadro	İhtiyaç kadar

1.7. ALMANYA'DA HAKEMLİK SİSTEMİ

Almanya'da 19. yüzyılda, Jahn'ın merkezinde olduğu jimnastik hareketi başlangıçta popüler olmuştur. İngiliz kolonileri olarak adlandırılan ülkelerin etkileri, futbolun Almanya'da popülerleşmesine yardımcı olmuştur. İlkokul profesörü Konrad Koch, 1874 gibi erken bir tarihte okulunda futbol oyununu tanıtmıştır (Eisenberg, 1997). Hakemlik pozisyonu Almanya'da 1877 yılında tanıtılmıştır (Ülke çapında standartlaştırılmış kuralların uygulamaya konulması 23 yıl sonra, DFB'nin kurulduğu yıl gerçekleşmiştir. 1906 yılında kurallar İngiliz kurallarına uyarlanmıştır. Zaman içinde DFB, hakemliği teşvik etmek için çeşitli kampanyalar başlatmıştır (Rullang, 2017).

Tablo 1.14. Almanya Hakemliğindeki Bazı Önemli Gelişmeler

Yıl	Etkinlik
1876	Prof Koch başlangıçta sadece okul sporları için Alman futbol kurallarını hazırlamıştır. Maç kaptanları başlangıçta karar verme hakkına sahip olmuşlardır.
1877	Hakem tanımlanmıştır. Bayraklı iki yan hakemle iletişim kurularak koordineli şekilde maçlar yönetilmiştir.
1886	Oyun Kurallarından sorumlu tek organ olarak Uluslararası F.A. Kurulu'nun kuruluş toplantısı yapılmıştır.
1900	Standart oyun kuralları DFB Bundesestag tarafından kabul edilmiştir.
1906	FIFA'nın talebi üzerine DFB, İngiliz Oyun Kurallarını takip edecektir.
1981	Hakem eksikliğini gidermek için DFB reklam kampanyasını başlatmıştır. "23. adama karşı adil olun - hakem olmadan bunu yapamazsınız." Sloganı benimsenmiştir.
1991	Kadın hakemlerin listesi ilk kez yayınlanmıştır. Gertrud Regus, Almanya ile İsviçre arasında oynanan uluslararası kadın maçını yöneten ilk kadın hakem olmuş ve ilk Kadınlar Dünya Kupası'nda yan hakem olarak görev almıştır.
1994	Sonbaharda, DFB "akıllı insanlar" bulmak için bir kampanya başlatmış ve "Homurdanma, ıslık çal" sloganıyla hakemler yetiştirilmeye çalışılmıştır.
1997	Yönetmeliklerin tamamen gözden geçirilmesi ve basitleştirilmesi sağlanmıştır. Hakemlerin imajını iyileştirmek ve işe alımlarını sağlamak için hedeflenen faaliyetlerin bir devamı olarak, "Hakem olmayı seviyorum" sloganı altında bir girişim daha geliştirilmiştir.
2003	Dördüncü hakem ilk kez 25 Ocak 2003 tarihinde Bundesliga'da kullanılmıştır.

Kaynak: Rullang, 2017.

DFB Hakem Yönetmeliği'ne (SRO) göre, Almanya'daki futbol hakemleri bir futbol kulübünün üyesi olmak zorundadır, ancak üye oldukları takımların müsabakalarında hakemlik yapmalarına izin verilmemektedir. Sorumlu eyalet birliğine bağlı olarak, kulüpler maç operasyonlarına katılabilmek için ilgili maç yönetmeliklerinde belirtildiği gibi belirli sayıda hakem sağlamak zorundadır. Bunun bir örneği Hessen Futbol Federasyonu'nun mevcut maç yönetmeliğinin 24 (1) maddesinde belirtilmiştir. Her kulüp, maç yılının 1 Temmuz tarihine kadar Hessenliga'dan Bundesliga'ya kadar olan bir ligde oynayan her büyükler takımı ve her kadın takımı, gençlik bölümü ve her A ve B genç takımı için sertifikalı bir hakem sağlamak zorundadır (Rullang, 2017).

1.7.1. Alman Hakemliği ile İlgili İlker ve Önemli Olaylar, Alman Hakemlerin Avrupa Kupası Finali Yönetimi

Tablo 1.15. Alman Hakemlerin Avrupa Kupası Finali Yönetimi

Yıl	Hakem	Müsabaka
2021	Dr. Riem Hüseyin	UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligi: FC Chelsea - FC Barcelona
2017	Bibiana Steinhaus	UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligi: Olympique Lyon - Paris Saint-Germain
2017	Dr. Felix Brych	UEFA Şampiyonlar Ligi: Juventus Torino - Real Madrid
2014	Dr. Felix Brych	UEFA Avrupa Ligi: FC Sevilla – Benfica Lissabon
2012	Wolfgang Stark	UEFA Avrupa Ligi: Atletico Madrid - Athletic Bilbao
2007	Christine Baitinger (başkan Beck)	UEFA Kadınlar Kupası: Umea IK - Arsenal LFC
2007	Herbert Fandel	UEFA Şampiyonlar Ligi: AC Mailand - FC Liverpool
2006	Herbert Fandel	UEFA Kupası: FC Sevilla - FC Middlesbrough
2003	Elke Günthner	UEFA Kadınlar Kupası: Umea IK - Fortuna Hjørring
2003	Dr. Marcus Mark	UEFA Şampiyonlar Ligi: Juventus Torino - AC Mailand
1998	Hellmut Krug	UEFA Şampiyonlar Ligi: Real Madrid - Juventus Torino
1997	Dr. Marcus Mark	UEFA Kupa Galipleri Kupası: FC Barcelona - Paris Saint-Germain
1995	Hellmut Krug	UEFA Süper Kupası: AC Mailand - FC Arsenal
1992	Aron Schmidhuber	Avrupa Kupası: FC Barcelona - Sampdoria Cenova
1989	Karl-Heinz Tritschler	Avrupa Şampiyon Kulüpler Kupası: Steaua Bükreş - AC Milan
1967	Kurt Tschenscher	Avrupa Şampiyonlar Kupası: Celtic Glasgow - Inter Milan
1966	Rudolf Kreitlein	Avrupa Şampiyonlar Kupası: Real Madrid - Partizan Belgrad
1959	Albert Dusch	Avrupa Şampiyonlar Kupası: Real Madrid - Stade Reims

Kaynak: Transfermarkt

DFB Hakemlik Sistemine Ait Temel Veriler

Tablo 1.16. DFB Hakemlik Sistemine Ait Temel Veriler

Yıl	Etkinlik
2022	DFB Schiri GmbH için "Başlangıç": Elit hakem sistemi, 1 Ocak 2022'de kendi kurumsal formuna dönüştürülmüştür.
2020	DFB, Covid-19 salgınının ardından, Bundesliga'nın geri kalan maçları için yalnızca kendi ulusal federasyonları dışından hakem atama yönündeki önceki uygulamayı askıya almıştır. FIFA ayrıca geçici olarak maç başına normalde üç yerine beş oyuncu değişikliğine izin vermiştir.
2019	Bibiana Steinhaus ve Dr. Riem Hussein final turnuvasında iki Alman hakem olmuştur. Bu turnuva aynı zamanda Video Yardımcı Hakem'in bir kadın müsabakasında ilk kez kullanılacağı turnuva olmuştur. Bastian Dankert, Sascha Stegemann ve Felix Zwayer video asistanları olarak görev almıştır.
2018	Video Yardımcı Hakem ilk kez bir Dünya Kupası'nda kullanılmıştır. Dr. Felix Brych'in yanı sıra video asistanları Bastian Dankert, Felix Zwayer ve Mark Borsch da hakemlik görevini üstlenmiştir.
2018	31 Mart 2018 tarihinde 2. Bundesliga'da ilk kez elit bölgede üç kadın hakem görev almıştır. Dynamo Dresden ile 1. FC Nürnberg karşılaşmasında hakem Bibiana Steinhaus, yardımcı hakem Katrin Rafalski ve dördüncü hakem Dr. Riem Hussein görevlendirilmiştir. Kadın takımı yardımcı hakem Marcel Unger tamamlamıştır.
2018	Bibiana Steinhaus, 2013, 2014 ve 2017'den sonra dördüncü kez dünya kupası hakemi olarak onurlandırılmıştır.
2017	Bundesliga'da video yardımcı hakem uygulamasına geçilmiştir. VAR, ciddi bir yanlış kararı önlemek için şu durumlara müdahale edebilir: penaltı vuruşu, gol atma, oyundan atılma ve oyuncunun karışması.
2017	Bibiana Steinhaus ve Dr. Felix Brych, Uluslararası Futbol Tarihi ve İstatistikleri Federasyonu tarafından dünyanın en iyi hakemi seçilmiştir.
2016	DFB Kupası'nda uzatma devresinde dördüncü oyuncu değişikliği yapılabilmektedir.
2015	Topun kale çizgisini tamamen geçip geçmediğini kontrol eden kale çizgisi teknolojisi, DFB Kupası finalinde ilk kez kullanılmıştır. Bundesliga'da da gol çizgisi teknolojisi devreye girecektir.
2014	Bibiana Steinhaus üst üste ikinci kez dünya kupası hakemi olarak onurlandırılmıştır.
2013	Bibiana Steinhaus, Uluslararası Futbol Tarihi ve İstatistikleri Federasyonu tarafından dünyanın en iyi hakemi seçilmiştir.
2012	Bibiana Steinhaus aynı zamanda Londra 2012'de düzenlenen Kadınlar Olimpik Futbol Turnuvası finalinin de hakemi seçilmiştir.
2011	Alman yönetiminde Dünya Kupası finali oynanmıştır. Bibiana Steinhaus, Almanya'da Japonya ile ABD arasında oynanan 2011 Kadınlar Dünya Kupası finalini yönetmiştir.
2007	Alman hakemlerin çifte başarısı. Markus Merk üçüncü kez dünya hakemi seçildi. Herbert Fandel, seçimde Merk'ün ardından ikinci sırayı alarak başarıyı tamamladı.
2007	21 Eylül 2007 tarihinde Bibiana Steinhaus Almanya'da bir erkekler Bundesliga maçını yöneten ilk kadın hakem olacak. Hannover'li kadın polis SC Paderborn ile 1899 Hoffenheim (0:2) arasında oynanacak 2. Bundesliga maçına hakem olarak atanmıştır.
2006	Bundesliga'da ilk defa hakem takımları kulaklık kullanarak telsiz üzerinden iletişim kurmuştur.
2005	Dr. Markus Merk üst üste ikinci kez dünya hakemi olarak onurlandırılmıştır.

Tablo 1.16. DFB Hakemlik Sistemine Ait Temel Veriler (Devamı)

2004	Dr. Markus Merk, Uluslararası Futbol Tarihi ve İstatistikleri Federasyonu tarafından dünya hakemi olarak adlandırılan ikinci Alman olmuştur.
2003	DEKRA, DFB hakemlerinin ortağı olmuştur.
2003	Dördüncü hakem, Bundesliga'da ilk kez 25 Ocak 2003'te kullanılmıştır.
1999	Elke Günthner, FIFA tarafından ABD'de düzenlenecek üçüncü Kadınlar Dünya Kupası için görevlendirilmiştir. Oyunlar ilk kez sadece kadınların yöneteceği maçlar olmuştur
1997	Yönetmeliklerin tamamen revize edilmiş ve basitleştirilmiştir Hakemlerin imajını iyileştirmeye ve tanıtmaya yönelik hedeflenen çalışmaların devamında "Hakem olmayı seviyorum" sloganıyla bir girişim daha oluşturulmuştur.
1995	Resmi maçlarda yedek olarak üç oyuncuya izin verilmiştir. Volker Roth, DFB hakem komitesinin başkanı olmuştur.
1994	Sonbaharda DFB "homurdanmayan, ısıklı çalan" "akıllı insanlar" arayan bir kampanya başlatmıştır.
1992	Sarı-kırmızılı kart tanıtılmıştır. Aron Schmidhuber, Uluslararası Futbol Tarihi ve İstatistikleri Federasyonu tarafından dünya hakemi seçilmiştir.
1991	Kadın hakemlerin listesi ilk kez yayınlanmıştır. Gertrud Regus, Almanya ile İsviçre arasındaki kadınlar uluslararası maçını yöneten ilk kadın olmuş ve ilk Kadınlar Dünya Kupası'nda yan hakem olarak yer almıştır.
1981	DFB, hakem eksikliğini gidermek için "23. adama karşı adil olun - hakemler olmadan bu iş yürümez" reklam kampanyasını başlatmıştır.
1970	Kurt Tschenscher, Meksika'da düzenlenen Dünya Kupası'nın açılış maçını yönetmiş ve sarı kart gösteren ilk hakem olmuştur. Rudi Glöckner, Dünya Kupası finalini yöneten ilk Alman hakem olmuştur.
1968	Çekişmeli maçlarda iki oyuncunun değiştirilmesine de izin verilmiştir.
1963	DFB Bundestag, 1964/1965 sezonunda sakatlanan kalecinin değiştirilmesini onaylamıştır.
1959	DFB'nin İlk Başkanı Dr. Peco Bauwens, 82 uluslararası maç yöneterek onur madalyası alan ilk hakem olmuştur.
1953	Emil Schmetzer ve Albert Dusch yine yurtdışındaki maçlara hakemlik yapan ilk hakemler olmuştur.
1925	Dr. Peco Bauwens, FIFA Kurallar Komitesi ve Uluslararası Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiştir.
1906	FIFA'nın talebi üzerine DFB, oyunun İngilizce kurallarına uymuştur
1900	Oyunun tek tip kuralları DFB Bundestag tarafından benimsenmiştir.
1886	Futbol kurallarından sorumlu tek organ olan Uluslararası FA Kurulunun kuruluş toplantısı yapılmıştır.
1877	Hakem tanıtılmış ve yanında bayrak taşıyan iki yardımcı hakemle iletişim kurularak ve koordineli şekilde maçlar yönetilmeye başlanmıştır.
1876	Profesör Konrad Koch başlangıçta Alman futbol kurallarını yalnızca okul futbolu için yazmıştır. Kaptanların karar verme hakları olmuştur.

1.7.2. Alman Hakemliğinde Model

DFB GMBH ve CO. KG

Almanya Futbol Federasyonu (DFB) hakem eğitimi, yönetimi, yetiştirilmesinde ve kadroalrın belirlenmesinde şirketleşme modeli ile yönetmektedir. Bu yönetimi GmbH ve Co. KG adlı şirket DFB adına yürütmektedir. DFB GmbH ve Co. KG, Ocak

2022'de DFB GmbH'nin şekil değişikliğinden ve ekonomik faaliyetlerin DFB eV'den ayrılmasından ortaya çıkmıştır. Alman Futbol Federasyonu'nun yüzde 100 iştiraki olan yeni şirket, ekonomik faaliyetlerini ve dijital iş alanlarını bir araya getirmiştir. DFB GmbH ve Co. KG , Milli Takımlar ve Akademi , Maç Operasyonları , Pazarlama, Satış ve Etkinlikler ile BT ve Dijital olmak üzere dört iş alanından oluşmaktadır. Pazarlama, satış ve etkinlik alanı, yanı sıra sponsorluk, medya hakları, lisanslar ve dijital pazarlama gibi gelirle ilgili görevleri içermektedir. Bölüm ayrıca, milli takımların kendi sahasındaki uluslararası maçları veya Berlin'deki DFB Kupası finali gibi DFB'nin çok sayıda önemli etkinliğini düzenleyen etkinlik yönetiminden de sorumludur. BT ve Dijital alanında hem DFB'nin teknik altyapısıyla, aynı zamanda şirket içi DFBnet yazılımının yanı sıra tüm çevrimiçi portallar ve mobil uygulamalarla da ilgilenmektedir (DFB, 2024).

DFB ve GMBH İlişkisi

DFB Schiri GmbH, DFB GmbH ve Co. KG ve DFL Deutsche Fußball Liga GmbH'nin bir yan kuruluşudur ve DFB'nin yüzde 51'ine, DFL'nin ise yüzde 49'una sahiptir. Bundesliga, 2. Bundesliga, 3. Lig ve erkekler DFB Kupası için tüm hakem hizmetlerini bir araya getirmektedir. DFB Schiri GmbH, yaklaşık 160 hakemle, yaklaşık 1.000 ulusal sezon maçına hakem takımları sağlamaktan sorumludur. DFB hakemleri uluslararası alanda FIFA ve UEFA müsabakalarının yanı sıra yabancı dernek ve liglerin uluslararası maçları ve kulüp müsabakalarında da kullanılmaktadır. Hakem alanındaki faaliyetler aynı zamanda hakemlerin seçimi ve geliştirilmesini ve profesyonel futbolda hakem hizmetlerine yönelik profesyonel çerçeve koşullarının düzenlenmesini de içermektedir. DFB Schiri GmbH, operasyonlar için video asistanları veya kale çizgisi teknolojisi gibi hakem teknolojilerini koordine ediyor ve futboldaki paydaşlarla işbirliği içinde hakemlik alanına da destek olmaktadır. DFB Schiri GmbH'nin başlangıcı 1 Ocak 2022'de gerçekleşmiştir. DFB Schiri GmbH iki iş alanına ayrılmıştır. Daha önce seçkin hakemlerin sportif direktörlüğünü yapan Lutz Michael Fröhlich, “Spor ve İletişim” alanının yönetiminden sorumludur. Florian Götte “Yönetim ve Organizasyon” departmanının genel müdürüdür (DFB, 2024).

BT Ve Dijital

BT ve Dijital departmanı, Alman futbolundaki tüm süreçlerin dijitalleştirilmesine odaklanmaktadır. Bu sadece DFB veri platformunun geliştirilmesi veya oyun analiz süreçlerinin dijitalleştirilmesi gibi DFB'deki hizmet alanlarının dijital olarak desteklenmesiyle ilgili değil. Odak noktası aynı zamanda bir çocuk futbolu uygulamasının geliştirilmesi veya Teampoint uygulamasıyla akıllı telefon aracılığıyla dijital takım organizasyonu gibi taban düzeyinde ve kulüplerde futbola fayda sağlayan dijital konulara da odaklanmaktadır. Ayrıca BT ve Dijital bölümü, DFB departmanları, eyalet ve bölgesel dernekler ve 25.000'den fazla kulüp tarafından kullanılan kendi uygulama ve hizmetlerini de sunmaktadır. DFBnet ve FUSSBALL.DE'nin geliştirilmesi ve işletilmesi ön planda tutulmaktadır (DFB,2024).

Fussball.De (Futbol.de)

FUSSBALL.DE Almanya'daki amatör futbol için bir platformdur. Sloganı "Amatörlerimiz. Gerçek profesyoneller." sloganıyla oyuncular, hakemler, taraftarlar ve kulüpler FUSSBALL.DE'de kazanım sağlamaktadırlar. Futbolseverler tüm Alman liglerindeki son gelişmeleri bilgisayar, tablet ya da akıllı telefonlarından takip edebilmektedirler. Odak noktası amatör futbol olarak belirlenmiştir. FUSSBALL.DE uygulaması ile amatör futbola odaklanan pek çok bilgiye doğrudan akıllı telefon ve tabletlerden erişilebilmektedir.

Dfbnet

Hakem portalı 2011 yılından bu yana en üst üç ligdeki lisanslı hakemler için en önemli araçlardan biri olmuştur. Portalın genel alanında, ilgili tüm pozisyonlar her maç gününden iki gün sonra video klip olarak yayınlanmaktadır. Daha önce tartışmalı pozisyonlar hakemlere sadece merkezlerinde ve eğitim kurslarında gösterilebilmekte iken DFBnet Hakem Portalı modülü, bunların çok daha çeşitli ve zamanında gösterilmesini ve doğru karar için teorik arka planın açıklanmasını mümkün kılmaktadır. Bu, her hakemin hakem komisyonunun belirli durumlarda hangi kararı doğru bulduğunu hızlı bir şekilde öğrenebileceği anlamına gelmektedir. Bu da kuralların yorumlanmasında yeknesaklığı teşvik etmekte hakem gözlemcileri, gözlemlerinden elde ettikleri kayıtları çevrimiçi olarak girebilir ve ilgili bireysel pozisyonlara başvurabilmektedirler. Bu sayede uygulama otomatik olarak gözlemlenen hakemlerin

kullanımına sunulan klipler oluşturur. Hakem böylece kişisel portalında, ilgili video sekansları da dahil olmak üzere maçlarıyla ilgili tüm gözlemlerine erişebilmektedir. Zaman içinde geniş bir arşive erişebilir, maçları yeniden çalışabilir ve hakem ekibiyle birlikte gelecek görevlere hazırlanabilir (DFB,2024).

1.7.3. Alman Hakem Kurulunun Genel Kuralları

(1) Hakemin faaliyetleri maç operasyonlarının bir parçasını oluşturur. Bu nedenle hakemlik, federasyonun denetimine tabidir ve bu amaçla federasyon hakem komitesi kullanılır. Ulusal federasyonlarda hakemliği denetlemek üzere bir federasyon hakem komitesi atanır. Hakemlerin eğitimi ve ileri eğitimi, bu görevleri yerine getirmek için bölge hakem komitelerini kullanan dernek hakem komitesinin sorumluluğundadır. Bir ulusal federasyonun hakem komitesi, bu görevlerin yerine getirilmesi için özel uygulama yönetmelikleri çıkarabilir. Aday hakemler için eğitim kursları düzenlenmeli ve onaylanmış hakemler dersler ve kurslar yoluyla daha fazla eğitim almalıdır. Her hakem, genellikle aylık olarak düzenlenen eğitim akşamlarına katılmak ve performanslarını spor eğitimi yoluyla sürdürmekle yükümlüdür. Sorumlu hakem komitesi, kulüplerden bu yükümlülüğü yerine getirmelerini isteyebilir. Hakemler bir federasyon kulübünün üyesi olmalıdır. Hakem komitesi, ilgili değişim anlaşmalarının izin vermesi koşuluyla yabancı hakemler ve yardımcı hakemler de atayabilir.

(2) Hakem, eğitim ve sınav yönetmeliklerine uygun olarak sınavı geçtikten sonra ulusal federasyonun hakem komitesi tarafından onaylanır. Hakeme bir hakem kimlik kartı verilir; bu kart federasyonun malıdır ve hakem federasyondan ayrıldığında iade edilmelidir. Geçersiz kimlik kartlarına denetimler sırasında el konulmalıdır. Hakem kimlik kartı, hakeme DFB sınırları içerisindeki tüm maçlara ücretsiz giriş hakkı verir. Milli maçlar için özel düzenlemeler geçerlidir. Genel bir kural olarak, hakemler maç yönetmek için 18 yaşında olmalıdır. İstisnalara Birlik Hakem Komitesi tarafından izin verilebilir. Bir hakem eğitiminin sonunda kendini kanıtlayamazsa, onu tescil eden kulüpten başka bir hakem ataması istenmelidir. Özellikle nitelikli hakemler, sorumlu komitelerin önerisi üzerine daha yüksek görevler için çağrılabilir (AFF, 2024).

(3) Dostluk maçları için hakemler sorumlu hakem başkanından talep edilmelidir. Kulüplerin istekleri dikkate alınmalıdır. Hakemler, yetkili makamlardan emir veya izin almadan bu tür maçlarda hakemlik yapamazlar. Hakemlik organları tarafından zorunlu

maçlar için atanan hakemler, maç organizasyon organına aday gösterilir. Ayrıca, her maç, ilgili iki kulüpten birinin üyesi veya çalışanı olmayan bir hakem tarafından yönetilir.

(4) Fikstür listesinin (program) teslim edilmesi veya bölgesel birliklerin "Resmi Bildirimleri" yoluyla yapılan yazılı bildirim, ev sahibi kulübü hakemi zamanında (maçtan sekiz gün önce) yazılı olarak davet etme yükümlülüğünden kurtarmaz. Kulüplerin kabul etmesi halinde, sorumlu hakem komitesi hakemleri kendisi de davet edebilir.

(5) Bir hakem atandığı maçı yönetmek zorundadır. Eğer bir hakem maçı yönetemeyecek durumdaysa, derhal hakem başkanını bilgilendirmelidir. Bir hakem rakiplerden birine karşı önyargılı olduğunu hissederse, sorumlu hakem başkanını bilgilendirmeli ve görevden alınmasını talep etmelidir.

(6) Eğer bir maç, bir hakemin mazeretsiz olarak gelmemesi, geç iptal etmesi veya geç gelmesi nedeniyle iptal edilirse, sorumlu hakem komitesi disiplin cezası olarak hakeme zaman yasağı uygulayabilir. Bu durumda, hakemin kimlik kartı derhal teslim edilmeli veya geri çekilmelidir. İki kez gelmeyen, geç iptal eden veya geç gelen hakemler hakem listesinden çıkarılabilir. Hakemin kayıtlı olduğu kulüp, bir hakemin iptalinden haberdar edilmelidir. Hakemin kimlik kartına el konulmalıdır.

(7) Artık maç yönetmek için atanmayan yaşlı ve hak eden hakemler hakem gözlemcisi olarak görev yapmaya devam edebilirler. Hakem lisanslarına sahip olmaya devam ederler. Eğitim akşamlarına katılım zorunludur. Hakem gözlemcilerini aktif hakemler olarak listelemek isteyip istemedikleri ulusal federasyonların kendi takdirine bırakılmıştır (AFF, 2024).

(8) Hakemler, bireysel maçların düzenli bir şekilde yürütülmesinin genel davranışlarına ve performanslarına bağlı olduğunun her zaman farkında olmalıdır. Futbol sporunun itibarını ve gelişimini olumlu yönde etkilemek için önemli bir katkıda bulunur. Kendisinden beklenenleri yerine getirebilmek için Oyun Kuralları hakkında kapsamlı bir bilgi edinmeli, bunların yorumlanması konusunda kesinlik kazanmalı ve kulübü ya da hakem kurulları tarafından düzenlenen antrenmanlar sırasında fiziksel olarak kendini hazırlamalıdır. Onaylanmış hakemler, kural olarak, performans sınıfına bağlı olarak yılda iki kez öngörülen performans testinden geçmelidir.

(9) Hakem, görevlerini yerine getirebilmek için maç başlamadan önce zamanında sahada hazır bulunmalıdır. Hakemin görevleri şunları içerir:

a) Sahanın oynanabilir olup olmadığına ve dolayısıyla maçın oynanıp oynanamayacağına karar vermek. Başka kişi veya kurumların bu konuda karar vermesi gerekiyorsa bu geçerli değildir. Kulübe ait sahalar söz konusu olduğunda, hakem, futbol bölgesi temsilcisi ve kulüp temsilcisi sahanın oynanabilir olup olmadığına karar verir. Hava veya zemin koşulları oyuncuların sağlığını tehlikeye atıyorsa maç oynanmayabilir. Burada soğuk da dikkate alınmalıdır.

b) Sahanın düzeninin, yardımcı hakemlerin ve maç toplarının varlığının kontrol edilmesi.

c) Her iki takımın da doğru oyun kıyafetleri ile sahada bulunduklarının kontrol edilmesi.

d) Spielplus'ta oynama yetkisinin ve maç raporu sayfasının kontrol edilmesi.

e) Hakemin doğru kıyafetleri giymiş, temiz bir saati ve hakem düdüğü olması.

(10) Takımlar tarafından saha düzenine karşı yapılan itirazlar, eksiklikler maçtan önce tespit edilebiliyorsa, maçtan önce hakeme yazılı olarak bildirilmelidir. Bildirilen eksiklikler mümkün olduğunca maç başlamadan önce giderilmelidir.

(11) Kulüpler, hakemlerin denetlenmesi ve işe alınmasından sorumlu hakem temsilcileri atamalıdır.

(12) Kulüplerin DFB Hakem Gazetesine abone olmaları tavsiye edilir (AFF, 2024).

1.7.4. Almanyada Hakemin maçtaki görevleri ve hakları

(1) Hakemin maçtaki faaliyetleri Oyun Kanunları ve Uygulama Yönetmelikleri ile belirlenmiştir. Oyun Kuralları, Tüzük birliğin tüm üyeleri için bağlayıcıdır.

(2) Hakem maçı Oyun Kurallarına uygun olarak adil bir şekilde yönetmeli ve maçtan kaynaklanan tüm anlaşmazlıkları oyun kurallarına uygun olarak ve sporun ruhuna uygun bir şekilde yorumlamalı ve karara bağlamalıdır. Hakemin doğrudan oyundan kaynaklanan kararları geri alınamaz ve bu nedenle tartışılmaz.

(3) Hakem, Oyun Kurallarını tekrar tekrar ihlal eden veya hakemin talimatlarına uymayan oyuncuları uyarmak veya oyundan ihraç etmekle yükümlüdür. İhraç edilen

oyuncuların isimleri maç raporu kağıdında tam nedeni belirtilerek yetkili makama bildirilmelidir.

(4) Oyunun düzgün bir şekilde yürütülmesini engelleyen ya da bozan seyirciler hakem tarafından sahadan çıkarılmalı ve çıkarılmaları saha kulübünün temsilcileri tarafından ayarlanmalıdır.

(5) Hakem, devam etmenin tavsiye edilmediği veya imkansız olduğu durumlarda bir maçı iptal edebilir. Bir maçı iptal etmeden önce, hakem maça devam etmek için elindeki tüm olanakları tüketmiş olmalıdır.

(6) Hakem herhangi bir zamanda bir maçı durdurabilir. Kesinti nedeniyle kaybedilen sürenin ilgili maçın yarısında tekrar oynanmasına izin vermelidir. Kötü hava koşullarında ya da başka nedenlerle verilen aranın süresi genellikle 30 dakikayı geçmemelidir (AFF, 2024).

1.7.5. Maçtan Sonra Hakemin Görevleri ve Hakları

(1) Hakem çift düdük çalarak maçın bittiğini işaret eder.

(2) Hakem skor cetvelini doğru bir şekilde doldurmakla yükümlüdür. Girişlerinin içeriğini kaptanların veya kulüp temsilcilerinin imzalarıyla onaylatmalıdır. Hakem, maç sırasında meydana gelen özel olayları, maça uygunluk, saha düzeni vb. konulardaki şikayetleri, maçın tatil edilmesine neden olan veya maç görevlileri ya da yargı organları tarafından işlem yapılmasını gerektirebilecek suçları ve görev ihlallerini ayrıntılı olarak maç raporu kağıdına kaydetmelidir. Maçtan sonra meydana gelen olaylar da, hakemin kendi algısına dayandığı ölçüde, raporda listelenmelidir. Hakem ek bir raporun gerekli olduğunu düşünürse, bunu maç raporu sayfasına not etmelidir. Bu ek rapor gecikmeden maç direktörüne iletilmelidir.

(3) Hakem raporu derhal, en geç maçtan sonraki gün yetkili makama gönderilmelidir. Hakem, maçtan önce kulüp tarafından kendisine verilen ön ödemeli zarfı kullanmalıdır (AFF, 2024).

1.7.6. Hakemin Yokluğu

(1) Hakemin bulunmadığı veya müsait olmadığı durumlarda, atanmış iki (kıdemli) yardımcı hakemden biri maçı yönetir. Bir üst ligdeki hakemin önceliği olacaktır.

(2) Atanmış hakem ve yardımcı hakemlerin müsabakada bulunmaması halinde, her iki maç kaptanı da müsabakada yer alan kulüplerden birinin üyesi veya çalışanı olmayan ve en azından bir alt ligdeki müsabaka maçlarını yönetme onayı olan başka bir onaylı faal hakem bulmak için çaba göstermelidir.

(3) Zorunlu maçlarda kulüpler, 2. paragrafın gerekliliklerini yerine getirmesi koşuluyla, hazır bulunan onaylı bir faal hakem üzerinde anlaşmak zorundadır.

(4) Eğer bir takım 3. paragrafa uygun olarak bir hakemi reddederse, maçın bu nedenle yapılamaması halinde maçın puanlarına hak kazanamaz.

(5) Zorunlu maçlarda kulüpler, 2. paragrafın gerekliliklerini yerine getirmese bile, onaylanmış bir faal hakem üzerinde anlaşabilirler. Anlaşma yazılı olarak yapılmalıdır.

(6) Onaylanmış bir faal hakemin bulunmaması halinde, kulüpler zorunlu maçlar için resmi olmayan bir hakem üzerinde de anlaşabilirler. Bu hakem, WDFV'ye bağlı bölgesel birliklerin bir kulübünün üyesi olmalıdır. Bu hakem sertifikalı hakem olarak kabul edilecektir. Anlaşma yazılı olarak yapılmalıdır.

1.7.7. Hakemlerin Atanması, İptal Edilmesi ve Görevden Alınması

(1) Ekonomik nedenlerden dolayı, en azından küçük takımlar için, maç yerine hızlı bir şekilde ve büyük seyahat masrafları olmadan ulaşabilecek hakemler bölgede atanmalıdır. Hiçbir kulüp, zorunlu maçlar için belirli bir hakemi veya belirli bir kulübün üyesini hakem olarak talep etme hakkına sahip değildir. Ayrıca, her rekabetçi maç (bölge liginden yukarıya doğru) sadece katılımcı grup kulüplerinden herhangi birine ait olmayan bir hakem tarafından yönetilmelidir. Mümkün olduğunca, sadece kulüpleri aynı maç grubuna ait olmayan hakemler bölge ligindeki zorunlu maçları yönetmek üzere atanmalıdır.

(2) İl hakem komitesi, faal hakemleri yıllık hakem listesinde sıralar. Sadece hakem komitesi tarafından verilen imkanlar dahilinde aktif olarak görevlendirilmek üzere kaydedilen ve genellikle içinde bulunulan sezonda maç yönetmek üzere görevlendirilen hakemler aktif hakem olarak kabul edilir; bölgesel federasyonların Hakem Yönetmeliği'nin 1. maddesinin 7. paragrafı uyarınca bu seçeneği kullanması halinde hakem gözlemcileri de aktif hakem olarak kabul edilir (AFF, 2024).

1.7.8. Hakemlere Yaptırım Uygulama ve Hakemleri Görevden Alma Yetkisi

(1) Madde 7 hükümlerine bakılmaksızın, Hakem Kurulları Tahkim Kurallarını ihlal eden ve kurul sisteminin itibarına aykırı hareket eden hakemlere yaptırım uygulayabilir. Sportmenliğe aykırı her türlü davranış cezalandırılır, özellikle:

- a) Maçların tekrarlanan gerekçesiz iptalleri,
- b) Yeterli sebep olmaksızın geç iptaller veya maçlara gelmeme,
- c) Hakem komitelerinin talimatlarına uymama,
- d) Hakem kimlik kartının kötüye kullanılması,
- e) Antrenmanlara tekrarlanan mazeretsiz devamsızlıklar,
- f) Dostluk ihlalleri.

(2) Hakem komiteleri aşağıdaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir:

- a) para cezası,
- b) kınama,
- c) geçici olarak maçlara atanmama,
- d) bir alt lige düşürme,
- e) hakem listesinden çıkarma.

Para cezası söz konusu olmadığı sürece, bir disiplin tedbiri uygulanmadan önce ilgili kişiye görüş bildirme fırsatı verilmelidir (AFF, 2024).

1.7.9. Hakem Yönetmeliği Ekleri Hakemler için Öğretim ve Sınav Yönetmeliği

(1) Hakem komiteleri, özellikle de bölge ve grup hakem komiteleri, birliklerdeki eğitim çalışmalarından sorumludur.

(2) Gerektiğinde, aday hakemler, hakemlik görevi için fiziksel ve zihinsel yeterliliklerini belirlemek amacıyla bir ön sınavdan geçirilir. Ön sınav, Bölge Hakem Komitesi tarafından yapılır.

(3) Eğitimlerinin başlangıcında, her aday hakem, hakemliğin önemi, futbol sporundaki konumlarının özel niteliği ve eğitim ve düzenli antrenmanlara katılma zorunluluğu konusunda bilinçlendirilmelidir.

(4) Her aday hakem bir eğitim kursuna katılmak zorundadır (AFF, 2024).

(5) Her eğitim akşamında, eğitmen işlenecek kurallar bölümü hakkında kısa bir sunum yapacaktır. Bunu, zihinsel çevikliklerini değerlendirmek için kurs katılımcıları arasında yapılacak bir tartışma izler. Özellikle sorular sorulacak ve kural vakaları eğitim tahtasında ele alınacaktır. Oyun Kurallarına ek olarak, hakemin maç öncesi, sırası ve sonrasındaki davranışları gerektiği gibi takdir edilmeli ve hakemin futbol sporundaki konumu vurgulanmalıdır.

(6) Antrenmanlar, özellikle yılın sıcak aylarında olmak üzere, mümkün olan her yerde spor sahasında ve sahada yapılmalıdır. Oyun kuralları da pratikte uygulanmalıdır. Spor eğitmenleri gönüllülük esasına göre görev alabilirler (AFF, 2024).

1.7.10. Hakemlerin Antrenmanları

Almanya Futbol Federasyonu kendi websitesi üzerinden hakemlerin, eğitim, kişisel gelişim antrenman programları vb. uygulamaları sunmaktadır. Hakemlerin performanslarının da sürekli iyi düzeyde olması gerektiği bilinmekte böylelikle hakemlerin sürekli olarak antrenman programları ile güncel tutulmaya çalışılmaktadır. AFF hakem eğitim sayfası üzerinden hakemlere antrenmanların 10 temel kuralını hatırlatmaktadır. AFF'ye göre bu kurallar;

(1) Her antrenman seansı uygun esneme egzersizleri ile hazırlanmalı ve takip edilmelidir. Bu egzersizlerin seçimi, sayısı ve süresi kullanılan ana kaslara ve antrenman içeriğinin yoğunluğuna ve yüküne bağlıdır. Genel bir kural olarak, esneme egzersizden önce daha kısa süre (egzersiz başına 10 saniyeye kadar) ve egzersizden sonra daha uzun süre (hedefe bağlı olarak 30 - 60 saniye) yapılmalıdır. Herkes kendi yeteneklerine göre esnediği belirtilmiştir.

(2) Kural 1 maçlar için de geçerlidir. Maçtan sonra esnemeniz mümkün değilse, bir sonraki antrenman seansında bunu telafi etmeniz çok önemlidir.

(3) Maçtan sonraki ilk antrenman seansı her zaman rejeneratif/geniş kapsamlı olmalı, özellikle esneme ve mobilizasyona vurgu yapılmalıdır.

(4) Bir antrenman seansında, sinir sistemine ağır yük bindiren içerikler (örn. maksimum sprintler) her zaman başlangıçta (henüz yorulmadan) gerçekleştirilmelidir!

Aşağıdaki sıralama prensibi geçerlidir:

- Güç ve dayanıklılıktan önce hız

- Dayanıklılıktan önce güç

(5) Antrenmanlar genellikle tüm yıl boyunca farklı odak noktalarıyla gerçekleştirilmelidir. Birkaç haftalık antrenman aralarından kaçınılmalıdır (istisna: sakatlık, yıllık tatil vb.).

(6) Eğitimi (içerik ve sıralama) her zaman dikkatli bir şekilde planlanmalıdır.

(7) Spor kıyafetleri nefes alabilmeli ve yeterince sıcak tutmalıdır. Gerekirse, özellikle soğuk/ıslak mevsimlerde "terli" antrenmanlardan sonra kıyafetlerinizi değiştirilmelidir.

(8) Mümkünse koşu bandı analizine dayanarak koşu ayakkabısı seçin! Ulusal liglerdeki zorlanma göz önüne alındığında, koşu ayakkabıları görünüşte hala iyi durumda olsalar bile bir yıldan fazla giyilmemelidir.

(9) Her gün en az 1,5 litre sıvı tüketilmelidir. Yüksek sıcaklıklarda ve yoğun egzersiz sırasında önemli ölçüde daha fazla sıvı alınmalıdır. Sıvı miktarının gün boyunca birçok küçük porsiyona bölünmesi tavsiye edilir. Maden suları (az karbonatlı/karbonsuz) veya meyve suyu spritzer'leri (örn. elma suyu spritzer, gerekirse seyreltilmiş) özellikle uygundur. Not: Alkol içeren içecekler susuzluk giderici olarak uygun değildir. Alkol ayrıca iyileşme sürelerini de uzatır.

(10) Diyetiniz yağ oranı düşük, sağlıklı ve çeşitli olmalıdır. Sebze ve salataların yanı sıra tüm besin grupları (karbonhidratlar, yağlar, proteinler) düzenli olarak bulunmalıdır. Fiziksel ve zihinsel olarak yüksek performans için eğitilmiş bir vücut, Formula 1 arabasına benzer. Kesinlikle düşük kaliteli benzinle en iyi şekilde çalışmaz (AFF, 2024). AFF hakemlerine bu kuralları hatırlatmaktadır.

1.7.11. Terfi ve Sınavlar

(1) Terfi ve tenzil kursları, özel bir günde yapılan bir sınavla sona erer. Sınavı yapan kişi, Federasyon Hakem Komitesinin bir üyesi ya da onun yetkilendirdiği bir kişidir. Sınav kurulu, sınav gözetmeni, sorumlu bölge hakem başkanı veya yardımcısı ve kurs

direktöründen oluşur. Sınav yazılı ve sözlü bölümlerden ve gerekirse fiziksel performans testinden oluşur. Sınav gözetmeni, sınav sorularının yanıtlanması için makul bir süre tanımalıdır. Sorulan sorular sadece teorik nitelikte olmamalı, aynı zamanda kurallara ilişkin pratik bilgiyi de temsil etmelidir. Nadiren ortaya çıkan karmaşık durumlar atlanmalıdır. Kontrol pilotu ayrıca belirli saha olaylarını başlangıç noktası olarak alabilir ve bunlar hakkında kısa bir maç raporu yazdırabilir. Sözlü sınav en fazla beş kişilik gruplar halinde gerçekleştirilir. Özellikle antrenman tahtası kullanılacak ve gruba genel sorular sorularak bireysel katılımcıların zihinsel çevikliği belirlenecektir. Fiziksel performans testi çeşitli koşu disiplinlerinden oluşmaktadır. Ulusal birliklerin yönetmeliklerine uygun olarak, minimum süreler aşılmamalı veya belirtilen puan sayısına ulaşılmalıdır.

(2) Sözlü sınav ve soru formlarının değerlendirilmesi sınav kurulu tarafından gerçekleştirilir ve burada sadece kural ve yönetmelikler değil, aynı zamanda her bir kurs katılımcısının dış izlenimi ve zihinsel çevikliği de değerlendirilmelidir. Yazılı sınavı geçemeyenler hakem olarak yetkilendirilemezler. Bu kişiler başka bir kursa katılabilirler. Cevaplardaki herhangi bir hata adaylarla tartışılmalı ve onlara uygun şekilde açıklama yapılmalıdır. Maçtan ve hakemin performansından bir şeyler öğrenmek için kurs katılımcılarıyla birlikte uygun şekilde kapalı bir maça gidilmelidir. Maç sırasında yapılan gözlemler kursun sonunda tartışılmalıdır.

(3) Ulusal federasyonların hakem komiteleri, hakem sınavı için standartlar belirleme hakkını saklı tutar (AFF, 2024).

1.7.12. Performans kategorilerine göre sınıflandırma

(1) Hakemler, hakem komiteleri tarafından performans sınıflarına ayrılır. Kural olarak, bir hakem başlangıçta en alt sınıfa atanır.

(2) Bir hakemin bir üst veya bir alt klasmana terfi etmesi veya düşmesi performansına bağlıdır. Yükselme ve düşme, hakem komiteleri tarafından kendi sorumluluk alanlarındaki uygulama yönetmeliklerinde düzenlenir.

(3) Her sezon başlamadan önce, hakem komiteleri mevcut veya kayıtlı hakemlerin performansını değerlendirmek için sınavlar yapar. Bu sınavlar teorik bir bölüm ve hakemlik için fiziksel uygunluk sınavından oluşur (AFF, 2023).

1.7.13. Almanya’da Futbol Hakemliğini Genel Yapısı

Almanya’da asgari hakem olma yaşı 12’dir. Üye federasyonlar, görevlerini yerine getirmek üzere hakem komiteleri oluşturur ve kendi hakem bölgelerinin organizasyonu için bu yönetmeliklere aykırı olmayacak hakem yönetmelikleri çıkarır. DFB bu görevleri, elit ve amatör ligler için birer komiteden oluşan bir hakem komitesi aracılığıyla yerine getirir. Hakemlerin eğitimi, sınavı ve ileri eğitimi, Hakem Yönetmeliği veya Eğitim Yönetmeliği’nde aksi belirtilmedikçe, öncelikle DFB’ye üye federasyonların ve daha sonra bunların görevlendirilmesinden sorumlu kurumların sorumluluğundadır. Hakem olarak kayıt ve hakemlere verilen diğer görevler, eğitim ve sınavların yanı sıra ileri eğitim için gereklilikler, eğitim yönetmelikleri dikkate alınarak ulusal federasyonların hakem yönetmelikleri tarafından düzenlenir. Hakem kartı sahibi, geçerlilik süresi boyunca DFB sınırları içerisindeki tüm maçlara ücretsiz giriş hakkına sahiptir. Üye birlikler, hakemlerin ve hakem kurulu çalışanlarının görevleriyle bağlantılı olarak ortaya çıkabilecek zararlara karşı yeterli şekilde sigortalanmasını sağlamalıdır. Rekabetçi maçların planlanması, performans sınıflarına ayrılması Hakemler, ilgili hakem komiteleri tarafından yönetme becerilerine göre sınıflandırılır. Kural olarak, bir hakem başlangıçta en düşük sınıfta kategorize edilir. Bir hakem, kendisinin hala bir kulüpte oyuncu olarak aktif olduğu bir ligdeki maçlara atanamaz (AFF, 2023). Bir hakemin, hakem koçunun ve hakem gözlemcisinin bir üst klasmana terfi etmesi performansına bağlıdır. Herhangi bir hak söz konusu değildir. Hakemler, hakem koçları ve hakem gözlemcileri, performanslarına göre sorumlu hakem komiteleri tarafından resmi maçlarda görevlendirilirler. Belirli bir sayıda maç görevi alma hakkı yoktur. Erkekler DFB Kulüpler Kupası’nda sadece elit klasman hakemleri kullanılır. Diğer DFB Kupası müsabakalarında ve farklı klasmanlardan takımların yer aldığı üye federasyonların kupa maçlarında, hakem üst klasman kulübün en fazla bir alt klasmanından atanmalıdır. Lig federasyonu, kendi yetki alanındaki ulusal maçlar için hakemlerin atanmasına karşı Elit Hakem Komisyonuna itiraz etme hakkına sahiptir. Hakemler, ilgili ulusal federasyonların hakem gözlemcilerinin onayı ile diğer ulusal federasyonların maçlarında da hakemlik yapabilirler.

Hakemlerin Görevleri

1. Hakemler sadece kendi kulüplerinin veya yan kuruluşlarının dahil olmadığı maçlarda hakemlik yapabilirler. Atanan hakemin gelmemesi durumunda, sadece her iki kulübün veya yan kuruluşun mutabakatı ile bir istisnaya izin verilir.
2. Hakemler, eğitim seminerlerine katılmak ve spor eğitimi yoluyla performanslarını sürdürmekle yükümlüdürler.
3. Her hakem düzenli olarak genel bir spor uygunluk muayenesinden geçmelidir.
4. Her hakem küçükler maçlarını yönetmek için hazır olmalıdır.
5. Her hakeme DFB hakem gazetesini verilmelidir.

Hakemlerin lisans ligleri ve 3. lig için DFB hakem listelerine dahil edilmesi için gerekenler her sezon başlamadan önce, Elit Hakem Komisyonu, hakemlerin lisans ligleri ve 3. lig için DFB hakem listelerine dahil edilmesine ve gerekirse geri çekilmesine karar verir; Bundesliga ve 3. lig için hakem listelerine ilişkin karar ise DFB hakem komisyonu tarafından verilir. 2. Bundesliga için Başkanlık Kurulu'nun onayı gerekir ve hakemlerin 3. Bundesliga listesine terfi ettirilmesi kararı Amatör Hakemler Komisyonu'nun tavsiyesi üzerine alınır. Bu listeler için adaylar aşağıdaki şartları yerine getirmeli ve her yıl burada kalacak performansını gergilemelidirler:

Profesyonel yetenek: Faal bir hakem olarak performans kanıtı, tüm eğitim kurslarına ve temellerine katılım, spor sağlık muayenesi, Elit Hakem Komisyonu tarafından belirlenen performans testlerini geçmek.

Kişisel uygunluk: Güncel bir iyi hal belgesi ve güncel bir kredi raporu ile birlikte personel anketi.

Diğer gereksinimler: Ekipman ve sponsor yönetmelikleri de dahil olmak üzere DFB hakemleri için belirlenen çerçeve anlaşmaların ve ekonomik düzenlemelerin tanınması ve bunlara uyulması. DFB Elit Hakem Komisyonu, sunulan kanıtlara dayanarak her adayın profesyonel ve kişisel uygunluğunu inceler. Kişisel uygunluğu değerlendirirken, DFB Elit Hakem Komisyonu'nun tavsiyesi üzerine DFB Başkanlık Kurulu tarafından yayınlanan DFB Hakem Yönetmeliği'nin uygulama hükümlerine başvurur. Bir aday profesyonel veya kişisel nedenlerle listeye dahil edilmezse, bir yıl sonra yeni bir yetenek testi talep edebilir. Hakemlerin diğer DFB müsabakaları için

DFB hakem listelerine dahil edilmesi için gerekenler Amatörler için Hakem Komisyonu, her sezon başlamadan önce A ve B Gençler Bundesliga, Kadınlar Bundesliga, 2. Kadınlar Bundesliga, B Gençler Bundesliga, Futsal ve Plaj Futbolu için hakemlerin DFB hakem listelerine dahil edilmesine karar verir. Teklifte bulunma hakkı bölgesel derneklere aittir. İlgili teklifler hakem komitesinin onayını gerektirir (AFF, 2023). Alman futbolunda hakemlik sistemi gönüllülük esasına göre düzenlenmektedir. Hakemler daireler, bölgeler ve gruplarda kendi bölgeleri için komitelerini seçerler. Bir başkanın yanı sıra, başkan yardımcıları, eğitmenler, halkla ilişkiler görevlileri ve çeşitli değerlendiriciler genellikle bu komitelerin üyeleridir. Bu tür komiteler ulusal ve bölgesel federasyonlar düzeyinde de mevcuttur. DFB Hakem Komitesi, bölgesel derneklerin komitelerinden oluşmaktadır.

1.7.14. Almanyada Hakemin Önemi ve Korunması

Takımlar hakemleri korumakla yükümlüdür ve Almanya Futbol Federasyonu disiplin hükümlerinde direkt madde; hakemi, yardımcı hakemleri veya rakibi korumamaktan dolayı 100.000,00 €'ya kadar para cezası verilir. Öte yandan hakemlere veya yardımcı hakemlere karşı işlenen suçlar için altı ay ile iki yıl arasında men cezası; daha az ciddi durumlarda ise en az sekiz hafta men cezası verilmektedir. Hukuk ve usul kuralları 19 e) Maç sırasında hakeme veya yardımcı hakemlere hakaret veya tehditte bulunulması halinde, iki haftadan üç aya kadar men cezası, daha hafif durumlarda ise en az bir hafta men cezası; f) Hakemin emirlerine uymadığı için bir hafta ile üç ay arasında men cezası verilmektedir. Ayrıca hakemlerin kişisel gelişimleri için hakemlere Hakem kartları her maç için, maç günü ilgili sahada mevcut olan toplam bilet sayısının en az %0,5'i, ancak en fazla 300 (iç saha maçları için en fazla 30) bilet, tercihen koltuk, hakemler için ücretsiz bilet olarak sağlanmaktadır.

1.7.15. Hakemler ve yardımcıları

1. Hakemler ve yardımcı hakemler, hakemin bağlı olduğu kuruma bağlı olarak elit lig hakem yönetimi, DFB Hakem Komitesi veya Hakem Komitesindeki kadın hakemlerden sorumlu kişi tarafından atanır.
2. Milli maçlar için hakem ekipleri atanır. 3. Erkekler amatör müsabakalarında, ev sahibi takımın veya misafir takımın ulusal federasyonundan hakem ekipleri atanabilir.

4. Kadınlar ve 2. Kadınlar Bundesliga maçlarında, 2. Kadınlar Bundesliga'ya terfi maçlarında ve diğer kadın müsabakalarında hakemler ev sahibi takımın veya misafir takımın ulusal federasyonuna mensup olabilirler. Kadın yarışmalarında mümkün olduğunca kadın hakem ve jüri üyeleri kullanılmalıdır. -yardımcılar aday gösterilebilir. Hakemler dernek bünyesinde oluşturdukları ekip ile aday gösterilebilirler.

5. Kadınlar Bundesliga ve Kadınlar Bundesliga 2'de yapılan hakemlik masrafları her altı ayda bir kulüpler arasında eşit olarak paylaşılır. DFB Kulüpler Kupası'nda DFB GmbH ve Co. KG bu masrafları başlangıçta öder ve kulüplere fatura eder. Amatör ve genç müsabakalarda, ilgili ev sahibi takımlar bu masrafları öder ve hasılat paylaşımlı maçlar için düşer.

6. Yardımcı hakemlerden biri 1 No'lu, diğeri 2 No'lu olarak belirlenir. Yardımcı hakem no. 1, maç sırasında hakemin olmaması veya iptal edilmesi durumunda hakemin yerine geçer. Bu durumda 2 numaralı yardımcı hakem 1 numaralı yardımcı hakem olur. Ev sahibi kulüp, 2 numaralı yardımcı hakem olacak bir yedek hakem bulmak için çaba göstermelidir. Ortak takımda ilave (dördüncü) bir hakemin bulunduğu zorunlu maçlarda, saha kenarındaki hakem ve yardımcı hakem görevleri bu hakeme verilmelidir. Hakem veya yardımcı hakemin olmaması durumunda, dördüncü hakem onun pozisyonunu ve görevlerini devralır.

7. Eğer bir hakem ekibi maça gelmezse, ev sahibi kulüp bir yedek hakem bulmak için çaba göstermelidir. Yedek hakem, lisans liglerindeki maçlar, kupa maçları ve 2. Bundesliga'ya terfi maçları için DFB listesinde yer almalıdır.

8. Hakemler ve yardımcı hakemler, lisanslı takımların veya ev sahibi olarak Kadınlar Bundesliga ve Kadınlar Bundesliga 2 takımlarının yer aldığı hazırlık maçları için DFB'den, diğer durumlarda ise ev sahibi takımdan sorumlu bölgesel federasyondan talep edilmelidir (AFF, 2023).

1.7.16. Hakem kıyafetlerinin niteliği ve tasarımına ilişkin düzenlemeler

1. Hakemlerin ve yardımcı hakemlerin üniformaları FIFA Ekipman Yönetmeliği Madde ve DFB Talimatına uygun olmalıdır. Oyun setinin kalitesi ve tasarımına ilişkin genel olarak bağlayıcı düzenlemeler;

2. Ulusal maçlarda, DFB Yönetim Kurulu'nun uygun kararları alması koşuluyla hakemlerin kıyafetleri reklamlarla süslenebilir.

3. DFB'nin bölgesel ve eyalet birlikleri tarafından organize edilen maçlarda, söz konusu lig veya müsabakadan sorumlu bölgesel veya eyalet birliği ya da müsabaka organizatörünün uygun kararları almış olması koşuluyla, hakemlerin kıyafetleri reklamlarla süslenebilir.

4. Kabul edilemez oyun kıyafetleri giyen hakemlerin hakemlik yapmasına izin verilmeyebilir. Ayrıca Alman Futbol Federasyonunun takımlar ve hakemler için soyunma odası gereksinimlerinin karşılanması ihtiyaçların sistematik olarak belirlenmesi için çabaları da olmuştur.

Bundesliga/2. Bundesliga Hakem soyunma odaları Özellikleri

- Boyut: en az 20 m2
- Tek kişilik duşlar: en az 2
- Tuvaletler: en az 1
- Çevrimiçi maç raporu için stadyumda internet erişimi olan bilgisayar/dizüstü, bilgisayar, yazıcı.

1.7.17. Hakemler için onur ve hatıra rozetleri

AFF'nin yaptığı ve hakemlere yönelik yapılan ve yeni hakemlerin de kazanılmasında fayda sağlayacağı düşünülen bir uygulama ise rozet uygulmasıdır. Rozet uygulması aşağıdaki gibidir;

I. Hakem onur rozeti

1. DFB Yönetim Kurulu, Onur Kurulu'nun onayı ile DFB listesindeki aktif hakemlere altın, gümüş veya bronz hakem onur rozeti verebilir. Bu durum onur ücreti alan hakemler için geçerli değildir. Ödül, DFB İcra Kurulu veya yetkili temsilcilerinin inisiyatifiyle verilir. Hakem Komitesi de ödül için DFB İcra Kuruluna başvurabilir. Ödül aşağıdaki koşullar altında verilmektedir:

a) En üst ligde hakem olarak en az on yıl kesintisiz hizmet verenlere bronz hakem onur rozeti.

b) Hakemin emekli olması ve bronz hakem rozetinin verilmesinden sonra en üst ligde en az beş yıl daha kesintisiz hizmet etmesi halinde gümüş hakem onur rozeti.

c) Hakemin emekli olmasından sonra Altın Hakem Şeref Rozeti ve Bronz Hakem Rozetinin verilmesinden sonra en üst ligde kesintisiz en az beş yıl daha hizmet etmesi. Buna ek olarak, hakemin FIFA hakem listesinde kesintisiz en az on yıllık üyeliği.

II. Onur Rozeti

1. DFB Onur Nişanı aşağıdaki koşullar altında hakemlere verilebilir:

a) Hakemler aktif kariyerlerini tamamlamış ve üst düzey milli takımlar veya kadın milli takımları için ortalamanın üzerinde sayıda uluslararası maç yönetmiş olmalıdır.

b) Hakemler, aktif kariyerleri sona erdikten sonra da DFB kulüplerinin üyesi olarak kalmalıdır.

2. DFB şeref rozetinin üzerinde hakemin adı ve uluslararası maç sayısı yazılıdır.

3. Hakem komitesi de ödül için başvurabilir. Ödül, DFB İcra Kurulu'nun inisiyatifi ve Onur Kurulu'nun onayı ile verilir.

Hatıra Plaketi

DFB Başkanlık Kurulu hatıra tabelaları çıkarır. 1. Uluslararası maçları yöneten hakemlere hatıra plaketi verilir. 2. Kadınlar Bundesliga'da görev yapan hakemlere hatıra rozetleri verilmektedir:

–Kadınlar Bundesliga'da ilk maçını yöneten hakemler bronz hatıra plaketi alırlar.

–Kadınlar Bundesliga'da 50 maç yöneten hakemlere çelenkli bronz hatıra plaketi verilir.

–Kadınlar Bundesliga'da 100 maç yöneten hakemlere gümüş hatıra plaketi verilecektir.

–Kadınlar Bundesliga'da 150 maç yöneten hakemlere çelenkli gümüş hatıra plaketi verilecektir.

–Kadınlar Bundesliga'da 200 maç yöneten hakemlere altın hatıra plaketi verilecektir.

–Kadınlar Bundesliga'da 250 maç yöneten hakemlere çelenkli altın hatıra plaketi verilecektir.

3. Bundesliga'daki hakemlere hatıra rozetleri verilir:

–Bundesliga'da ilk maçını yöneten hakemler bronz hatıra plaketi alırlar.

–Bundesliga'da 100 maç yöneten hakemler gümüş hatıra plaketi alırlar.

–Bundesliga'da 200 maç yöneten hakemler altın hatıra plaketi alırlar.

–Bundesliga'da 300 maç yöneten hakemlere çelenkli altın hatıra plaketi verilir.

4. Erkekler veya kadınlar için DFB Kulüp Kupası veya gençler için DFB Kulüp Kupası finallerini yöneten hakem ekiplerine hatıra madalyaları verilir.

5. Almanya Gençler A ve Gençler B futbol şampiyonaları finallerini yöneten hakemlere hatıra madalyaları verilecektir.

1.7.18. Hakemlik/Hakem komitesi

DFB bünyesindeki hakemlik görevleri, bir hakem komitesi ve elit bölge için bir hakem yönetimi tarafından yürütülmektedir. 1. Hakem Komitesi Hakem Komitesi, elit hakemler bölümünün sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla, Hakem Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak DFB'de hakemliğin standart bir şekilde düzenlenmesinden sorumludur. Hakem Komitesi, elit hakemler bölümü ile gerekli anlaşmaları yapar. Hakem Komite, Kadınlar Bundesliga, Kadınlar Bundesliga 2, ulusal düzeyde A ve B gençler ile B gençlerin ilgili bölümleri ve oyun biçimleri, ilgili kupa müsabakaları, DFB ulusal kupa turnuvaları ve DFB futsal ve plaj futbolu müsabakalarının hakemlerinden sorumludur. Bu yetki alanı dahilinde, hakem komitesi hakemlikle ilgili tüm görevlerden sorumludur. Bu özellikle aşağıdakiler için geçerlidir

a) Hakem ekiplerinin ve hakem gözlemcilerinin ilgili bölümlerdeki ve yarışmalardaki maçlara atanması,

b) Hakemler, hakem gözlemcileri, diğer komite üyeleri ve DFB ve üye derneklerinin çalışanları için yeterlilik tedbirleri düzenlemek,

c) Hakemlerin elit bölümü uyarınca sorumlu olmadığı sürece, uluslararası bağlayıcılığı olan Oyun Kurallarının Almanca metninin yorumlanması,

d) Özellikle kadın hakemler alanında ve futbol çeşitlerinde (örneğin futsal ve plaj futbolu) hakemliğin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi,

e) Özellikle hakemlerin işe alınması ve elde tutulması, yetenek gelişimi ve hakemlerin standartlaştırılmış eğitimi olmak üzere hakemlikle ilgili üye federasyonlar arası konuların koordinasyonu,

f) DFB'nin kendilerine atadığı 2. paragraf uyarınca maçları yönetmeleri nedeniyle gerekli olan hakemlere karşı önlemler almak,

g) DFB hakemlik alanından, elit alan için hakem yönetimine açıkça verilmeyen ve sadece elit hakemlik alanını ilgilendirmeyen tüm görevleri devralmak; şüphe durumunda, iki alan arasında koordinasyon sağlanmalıdır. Hakem komitesi şunlardan oluşur

– Başkan,

– Kuzey Almanya Futbol Federasyonu, Kuzeydoğu Almanya Futbol Federasyonu, Güneybatı Bölgesel Futbol Federasyonu, Batı Almanya Futbol Federasyonu'ndan birer temsilci ve Güney Almanya Futbol Federasyonu'ndan iki temsilci,

– Hakemlerden sorumlu bir kişi,

– Bir eğitmen,

– Seçkin hakemlerden iki temsilci,

– DFL Deutsche Fußball Liga'dan en fazla iki temsilci,

– Merkezi yönetimin başka bir temsilcisi. Hakem Komitesi başkanı, bölgesel dernekler tarafından Hakem Komitesi için aday gösterilen temsilciler arasından Federal Meclis tarafından seçilir. Başkan, kendi sorumluluk alanındaki hakemlik konularında gerektiğinde Başkanlık Divanına rapor verir. Bölgesel dernek temsilcileri ilgili bölgesel derneğin önerisi üzerine, DFL Alman Futbol Ligi temsilcileri DFL Alman Futbol Ligi'nin önerisi üzerine, merkezi yönetim temsilcisi ve elit hakem temsilcileri Genel Sekreter'in önerisi üzerine ve diğer üyeler komite başkanının önerisi üzerine İcra Komitesi tarafından atanır. Hakem Komitesi kendi prosedür kurallarını belirler ve komite içindeki sorumluluk dağılımına karar verir. DFB Hakem Komitesi yılda en az dört kez toplanır.

Hakem elit alanı

Merkezi yönetimin veya DFB'nin başka bir kuruluşunun bir parçası olan elit lig hakem yönetimi, uluslararası listeler, Bundesliga, Bundesliga 2, Bundesliga 3 ve erkekler kulüp kupası hakemlerinden (elit hakemler) sorumludur. Bu yetki alanı dahilinde, elit alanda hakemlikle ilgili tüm görevlerden sorumludur. Bu özellikle aşağıdakiler için geçerlidir

- a) Hakem ekiplerinin, hakem gözlemcilerinin ve hakem koçlarının ilgili bölümlerdeki ve yarışmalardaki maçlara atanması,
- b) Nitelikli bir koçluk ve izleme sisteminin düzenlenmesi,
- c) Hakemler, hakem koçları, hakem gözlemcileri ve elit hakemlik sektöründeki diğer çalışanlar için yeterlilik ve eğitim tedbirlerinin düzenlenmesi,
- d) Özellikle teknoloji ve inovasyon konularında elit hakemlik sektörünün daha da geliştirilmesi,
- e) DFB hakem listesinin oluşturulmasına ve hakemlerin listeye dahil edilmesine ve listeden çıkarılmasına karar vermek; eğer bu görev başka bir DFB kuruluşu tarafından yerine getirilmiyorsa, bu karar DFB Başkanlık Kurulu'nun onayını gerektirir,
- f) Hakem komitesi ile işbirliği içinde elit hakem pozisyonları için aday seçiminin gereklilikleri karşılamasını sağlamak,
- g) Uluslararası bağlayıcılığı olan oyun kurallarının Almanca metninin yorumlanması, bunlar sadece hakemlerin elit bölümünün sorumlu olduğu bölümlerle ilgili olduğu sürece; bu aynı zamanda genel kural yorumlama sorunlarını da etkilediği sürece, Hakem Komitesi ile anlaşmaya varılmalıdır, h) DFB Hakem Yönetmeliği uyarınca elit hakemlerin disiplin yönetimi ve 1. paragraf uyarınca DFB tarafından görevlendirildikleri maçların yönetimi nedeniyle gerekli olan hakemlere karşı önlemler almak. Daha fazla ayrıntı hakem yönetmeliklerinde belirtilmiştir.

1.7.19. Hakem Ombudsmanı (Temsilcisi)

DFB hakemleri için, kişisel gizliliklerini koruyarak başvurabilecekleri, güvendikleri en az bir kişi İcra Kurulu tarafından hakem temsilcisi olarak atanır.

DFB Hakem Komitesi Üyeleri

- Udo Penßler-Beyer (Weinbergen, Başkan; Thuringian FA)
- Michael Weiner (Giesen, Kuzey Almanya Federasyonu)
- Florian Steinberg (Korntal-Münchingen, Güney Almanya Futbol Federasyonu)
- Walter Moritz (Haßfurt, Güney Almanya Futbol Federasyonu)
- Dr Volkmar Fischer (Güney-Batı Bölgesel Futbol Birliği)
- Peter Oprei (Aachen, Batı Almanya Futbol Federasyonu)
- Simone Horn (Batı Almanya Futbol Federasyonu)
- Anja Kunick (Kuzeydoğu Almanya Futbol Federasyonu)
- Andreas Nagel (Frankfurt am Main, DFL Deutsche Fußball Liga e.V. temsilcisi)
- Ansgar Schwenken (DFL Deutsche Fußball Liga e.V. temsilcisi)
- Christine Baitinger (Friesenheim, kadın hakemlerden sorumlu)
- Moiken Wolk (DFB merkezi yönetim temsilcisi)
- Lutz Wagner (Hofheim am Taunus, DFB baş antrenörü)
- Lutz Michael Fröhlich (Frankfurt am Main, elit hakemler temsilcisi)
- Florian Meyer (elit hakemlerin temsilcisi)
- Alexander Pott (genç kuşak temsilcisi)

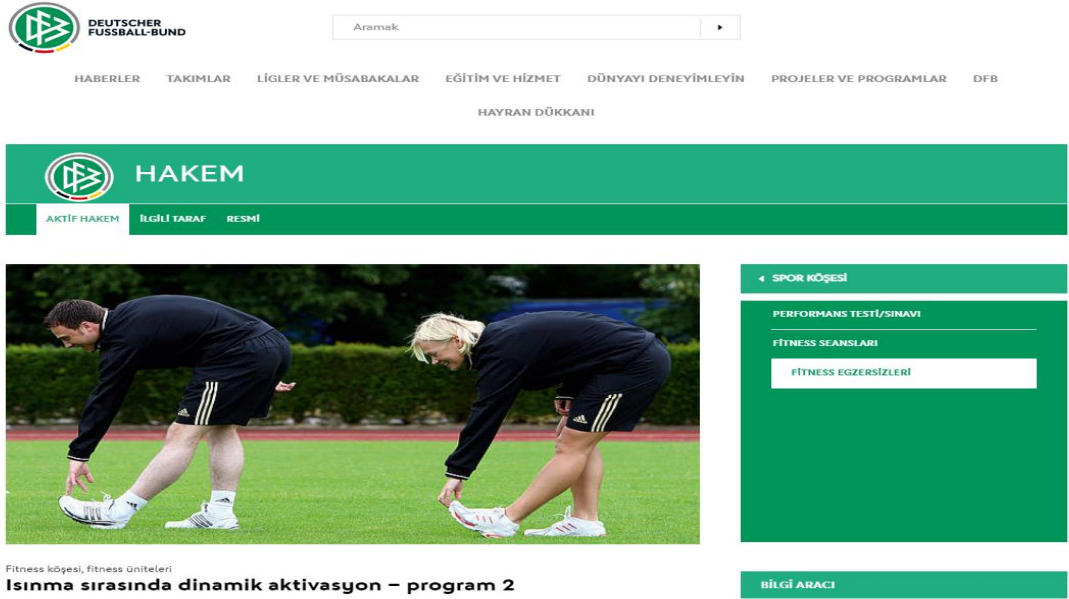
1.7.20. İki Aşamalı DFB Eğitim Sistemi

DFB, kapsamlı bir eğitim ve gelişim programıyla hakemlerinin yüksek ve artan talepleri karşılayabilmesini sağlamaktadır. Bu nedenle Hakem Komitesi'nin ana kaygısı, Elit Hakemler Komisyonu'ndaki üst düzey hakemler için çerçeve koşullarını daha da profesyonelleştirmektir. Bu aynı zamanda DFB'nin 2012/2013 sezonundan bu yana üst düzey hakemlerine, miktarı liglerine göre değişen yıllık bir temel ödenek ödemesini de içermektedir. Hakemlerin eğitimi ve gelişimi esastır. Kadınlar Bundesliga ve 2. Kadınlar Bundesliga ile erkekler için en üst üç ligin yanı sıra A ve B Gençler Bundesliga da dahil olmak üzere DFB düzeyinde görev yapan yaklaşık 600 hakem bulunmaktadır. DFB'nin eğitim sistemi, federasyon seviyesindeki hakemler ve elit seviye olmak üzere iki seviyeye ayrılmıştır. Elit seviye Bundesliga, Bundesliga 2 ve

Bundesliga 3'teki hakemleri kapsar; 2013/2014 sezonunda 150 hakem ya da DFB seviyesindeki hakemlerin yaklaşık dörtte biri bu seviyedeydi. Elit seviyedeki hakemler, diğer gelişim önlemlerini tamamlayan ve tamamlayan bireysel bir eğitim programından yararlanmaktadırlar. Hem yaz hem de kış aylarında üç günlük bir eğitim kursu düzenlenirken, sonbahar ve ilkbaharda hakemler için iki, sonbahar ve ilkbaharda da yardımcı hakemler için bir eğitim kursu düzenleniyor. Bu önlemler, hakemler için spor psikolojisi desteğiyle tamamlanıyor ve gelecekte elit düzeydeki hakemler için fitness ve atletizm koçluğu da oluşturulmaktadır. Almanya'nın en iyi hakemler tüm bireysel koçluk seanslarına ek olarak, FIFA hakemi her yıl bazıları birkaç gün süren dokuz eğitim programını daha tamamlıyor (DFB,2024).

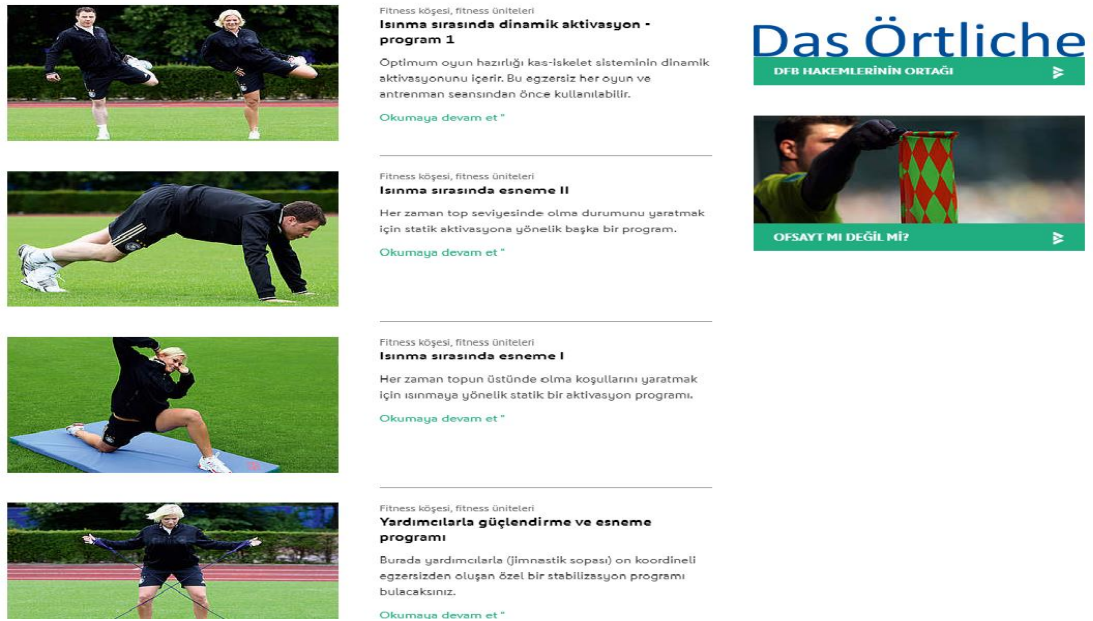
Federasyon düzeyindeki hakem eğitim programının içeriği, elit düzeydekine dayanmaktadır. Helmut Geyer başkanlığındaki amatör hakem komisyonu tarafından düzenlenmekte ve yapılandırılmaktadır. Aynı içerik yaz eğitim kursunda öğretilir ve performans testinde sınanır. Kadınlar Bundesliga ve 2. Kadınlar Bundesliga'daki hakemler de yılda bir kez kış eğitim kursuna katılırken, A ve B Gençler Bundesliga'daki hakemler yılda iki kez destek eğitimi alır ve bu eğitim sırasında Gençler Bundesliga'daki maçların video görüntüleri kullanılarak eğitilirler. Bilgi, 21 bölgesel dernekle iyi bir işbirliği yapılarak tabana aktarılmaktadır. Bölgesel derneklerin en iyi genç hakemlerini gönderdiği ve hakemler için bir yeteneklerini göstereceği meydan haline gelen Duisburg-Wedau Spor Okulu'nda her yıl düzenlenen ulusal kupa turnuvaları da bunun bir parçası. Bu da DFB'nin eğitim sisteminin her alanda etkili olduğunu göstermektedir. Her sonbaharda bölgesel derneklerin hakem temsilcileriyle bir toplantı düzenlenir. Hakem komitesi orada yeni önlemleri ve gelişmeleri sunar. Toplantı, deneyimlerin paylaşılmasına hizmet etmekte ve komitenin ulusal federasyonlardan aldığı girdilerden de yararlanmaktadır (DFB, 2024).

Görsel 1.4. Alman Futbol Federasyonu'na Ait Hakem Web Sitesi



Kaynak: (AFF, 2024)

Görsel 1.5. Alman Futbol Federasyonu'na Ait Hakem Web Sitesi



Kaynak: (AFF, 2024)

Almanya Futbol Federasyonu'nun kendi web sayfasında hakemler için hazırlanmış fakat herkesin ulaşabileceği fitness ve antrenman programları ile hakemlerin gelişimleri ve eğitimleri interaktif şekilde sağlanmaktadır. Taban seviyesinde kaliteyi sağlamak ve geliştirmek için, 2008 yılından bu yana ulusal federasyonların hakem

eğitmenleri için yılda üç ila dört kez eğitim kursları düzenlenmektedir. Bunlar Almanya'daki 75.000 hakem için çoğaltıcı görevi görmektedir. Bu nedenle bölgesel federasyonların eğitmenlerinin kalite ve uzmanlıklarının geliştirilmesi yüksek bir önceliktir. Bu nedenle eğitim kursları bilinçli olarak 15 ila en fazla 20 katılımcıdan oluşan küçük gruplar halinde düzenlenmekte ve bu kursların içeriği bilinçli olarak elit düzeydeki eğitimi yansıtmaktadır. 2013 yılı sonu itibariyle ulusal birliklerden yaklaşık 600 eğitmenin her biri ileri eğitim almıştır. Eğitim kurslarının bundan sonra da devam etmesi planlanmaktadır. Başhakem Lutz Wagner liderliğindeki uzman ekip sürekli olarak taban seviyesindeki eğitim kurslarının içeriğini üst seviyedeki en son bulgulara uyarlamaya çalışmaktadır. Fandel, "Hakemlik sistemimizin en üstten en alta kadar standart bir eğitim yapısına sahip olması önemli," diyor. "Bana göre, elit ve amatör komisyonlar arasındaki işbirliği son derece önemli (DFB, 2024).

Tablo 1.17. Alman Futbol Federasyonu Eyaletleri

Eyalet	Eyaletle Bağlı Federasyon
(Kuzey Almanya Futbol Federasyonu) Norddeutscher Fussball-Verband	- Schleswig-Holstein Futbol Federasyonu - Hamburg Futbol Federasyonu - Bremen Futbol Federasyonu - Aşağı Saksonya Futbol Federasyonu
Kuzeydoğu Almanya Futbol Federasyonu (Nordostdeutscher Fussballverband)	- Mecklenburg-Batı Pomeranya Futbol Federasyonu - Saksonya-Anhalt Futbol Federasyonu - Berlin Futbol Federasyonu - Brandenburg Futbol Federasyonu - Thüringen Futbol Federasyonu - Saksonya Futbol Federasyonu
Batı Almanya Futbol Federasyonu (Westdeutscher Fussballverband)	- Aşağı Ren Futbol Federasyonu - Orta Ren Futbol Federasyonu - Vestfalya Futbol ve Atletizm Birliği
Güneybatı Bölgesel Futbol Birliği (Fussball-Regional-Verband Südwest)	- Rhineland Futbol Federasyonu - Saarland Futbol Federasyonu - Güneybatı Almanya Futbol Federasyonu
Güney Almanya Futbol Federasyonu (Süddeutscher Fussball-Verband)	- Baden Futbol Federasyonu - Hessen Futbol Federasyonu - Güney Baden Futbol Federasyonu - Württemberg Futbol Federasyonu - Bavyera Futbol Federasyonu
5 Eyalet	Eyaletlere bağlı 21 Federasyon

Kaynak: (AFF, 2024)

1.8. BREZİLYA'DA HAKEMLİK SİSTEMİ

1.8.1. Brezilya'da Futbol'un Tarihçesi

Bugün dünyada FIFA'ya üye 208 ülke bulunmaktadır ve futbol açısından en başarılı ülke Brezilya olarak nitelendirilmektedir. Brezilya yerlileri de kendi futbolları olan Xibunabity (kafa futbolu) ve Katulaiwa (diz futbolu) oynamaktadırlar. Resmi olarak futbol Brezilya'da 19. yüzyılda, İngiltere'ye okumaya giden ve 1894'te döndüğünde ilk futbol maçını düzenleyen São Paulo'lu Charles Miller sayesinde ortaya çıkmıştır. Başlangıçta futbol beyaz Brezilyalı elitlerin sporuydu ve insanlar tezahürat yaparken sosyal giyinmişlerdir. Sporcuların bile diz üstü şort giymelerine izin verilmemiş, hatta oynarken kravat bile takmışlardır. Bu arada, kenar mahallelerde halk saklanarak oynamış, ta ki 1923'te Vasco da Gama takımı siyahlar, melezler ve beyazlardan oluşan bir takım kurup Rio şampiyonluğunu kazanana kadar. 1930 yılında futbol profesyonelleşmiş ve aynı yıl 13 takımın katıldığı ilk Dünya Kupası düzenlenmiştir. Brezilya 1938'de Fransa'da düzenlenen Dünya Kupası'nda üçüncü olmuş ve futbolda öne çıkmıştır. Brezilya 1950'de turnuvaya ev sahipliği yapmaya devam etmiş ancak finalde Uruguay'a 2-1 yenilmiştir. Sekiz yıl sonra Brezilya, İsveç'te şampiyonluğu kazanmış ve Brezilya futbolunun baş temsilcisi Pelé'nin adı ortaya çıkmıştır. 1962 ve 1970 Dünya Kupalarını kazanan takımda yer alan Pelé, dünyanın en iyi oyuncusu olarak kabul edilmiştir (Bellissimo,2008).

1.8.2. Brezilya Futbol Konfederasyonu Sistemi

Ülkedeki en yüksek yönetim organı olan Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF), her biri Brezilya'nın 26 federatif biriminden birini ve Federal Bölgeyi temsil eden 27 eyalet federasyonundan oluşmaktadır. Bu federasyonlar, yerel şampiyonaların düzenlenmesinden ve sporun bölgesel düzeyde geliştirilmesinden sorumlu olarak kendi eyaletlerinde futbolun organize edilmesi ve teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. En önde gelen federasyonlar arasında, merkezi São Paulo eyaletinde bulunan São Paulo Futbol Federasyonu (FPF) yer almaktadır. 1941 yılında kurulan FPF, Corinthians, Palmeiras, São Paulo ve Santos gibi uluslararası üne sahip kulüplere ev sahipliği yapan ülkenin en zengin ve en etkili federasyonu olarak kabul edilmektedir. Rio de Janeiro'daki muadili olan ve 1978 yılında kurulan Rio de Janeiro Eyaleti Futbol Federasyonu (FERJ) da Flamengo, Vasco, Fluminense ve Botafogo gibi geleneksel

takımlara ev sahipliği yaparak ulusal futbol sahnesinde önemli bir konuma sahiptir. Minas Gerais eyaletinde, 1915 yılında kurulan ve Brezilya'nın en eski federasyonlarından biri olan Mineira de Futebol Federasyonu (FMF) yerel futbolun organizasyonundan sorumludur. Atlético Mineiro ve Cruzeiro bölgedeki başlıca kulüplerdir. Ülkenin güneyinde, 1918 yılında kurulan Federação Gaúcha de Futebol (FGF), Brezilya futbolunun iki büyük kulübü olan Grêmio ve Internacional'e ev sahipliği yapmaktadır.

Kuzeydoğuda, 1915 yılında kurulan Pernambuco Futbol Federasyonu (FPF) Sport, Santa Cruz ve Náutico'yu bünyesinde barındırırken, 1913 yılında kurulan Bahian Futbol Federasyonu (FBF) Bahia ve Vitória'nın ana temsilcisidir. Güneyde, 1937'de kurulan Paranaense Futbol Federasyonu (FPF) Athletico Paranaense, Coritiba ve Paraná Clube'nin varlığıyla karakterize edilir (CBF, 2024). Yukarıda bahsedilen federasyonlara ek olarak, CBF'nin organizasyon yapısını tamamlayan 20 devlet kuruluşu daha vardır. Bu federasyonların her biri, genellikle her yılın ilk yarısında gerçekleşen turnuvalar olan kendi eyalet şampiyonasını düzenlemekten sorumludur. Bu şampiyonalarda kazanan kulüpler ve bazı durumlarda ikinciler, bir sonraki sezon ülkenin başlıca ulusal müsabakalarından biri olan Copa do Brasil'de yer alarak Brezilya futbolu bağlamında eyalet turnuvalarının önemini vurgulamaktadır (Campeoes do Futebol, 2024).

Tablo 1.18. Brezilya Futbol Federasyonu Eyaletleri ve Bağlı Federasyonlar

Eyalet	Bağlı Federasyon
Acre	Acre Eyaleti Futbol Federasyonu (FFAC)
Alagoas	Alagoana Eyaleti Futbol Federasyonu (FAF)
Amapá	Amapaense Eyaleti Futbol Federasyonu (FAF)
Amazonas	Amazonense Eyaleti Futbol Federasyonu (FAF)
Bahia	Bahiana Eyaleti Futbol Federasyonu (FBF)
Ceará	Cearense Eyaleti Futbol Federasyonu (FCF)
Distrito Federal	Distrito Federal Eyaleti Futbol Federasyonu (FFDF)
Espírito Santo	Espírito Santo Eyaleti Futbol Federasyonu (FES)
Goiás	Goiana Eyaleti Futbol Federasyonu (FGF)
Maranhão	Maranhense Eyaleti Futbol Federasyonu (FMF)
Mato Grosso	Mato-grossense Eyaleti Futbol Federasyonu (FMF)
Mato Grosso do Sul	Mato Grosso do Sul Eyaleti Futbol Federasyonu (FFMS)

**Tablo 1.18. Brezilya Futbol Federasyonu Eyaletleri ve Bağılı Federasyonlar
(Devamı)**

Minas Gerais	Mineira Eyaleti Futbol Federasyonu (FMF)
Pará	Paraense Eyaleti Futbol Federasyonu (FPF)
Paraíba	Paraibana Eyaleti Futbol Federasyonu (FPF)
Paraná	Paranaense Eyaleti Futbol Federasyonu (FPF)
Pernambuco	Pernambucana Eyaleti Futbol Federasyonu (FPF)
Piauí	Piauí Eyaleti Futbol Federasyonu (FFP)
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro Eyaleti Futbol Federasyonu (FERJ)
Rio Grande do Norte	Norte-rio-grandense Eyaleti Futbol Federasyonu (FNF)
Rio Grande do Sul	Gaúcha Eyaleti Futbol Federasyonu (FGF)
Rondônia	Rondônia Eyaleti Futbol Federasyonu (FFER)
Roraima	Roraimense Eyaleti Futbol Federasyonu (FRF)
Santa Catarina	Catarinense Eyaleti Futbol Federasyonu (FCF)
São Paulo	Paulista Eyaleti Futbol Federasyonu (FPF)
Sergipe	Sergipana Eyaleti Futbol Federasyonu (FSF)
Tocantins	Tocantinense Eyaleti Futbol Federasyonu (FTF)

Kaynak: (Campeoes do Futebol, 2024)

1.8.3. Brezilya Futbol Ligi Sistemi

Futbolla eşanlamlı bir ülke olan Brezilya, kültürel ve sportif mirasını yansıtan karmaşık ve canlı bir futbol sistemine sahiptir.

Eyalet Şampiyonaları (Campeonatos Estaduais)

Brezilya futbolunun temeli Campeonatos Estaduais olarak bilinen eyalet şampiyonalarına dayanır. Bu müsabakalar Brezilya'nın 27 eyaletinin her birinde düzenlenir ve genellikle Ocak ayından Nisan ayına kadar devam eder. Eyalet ligleri, ülkenin geniş coğrafyasına ve büyük şehirler arasındaki uzun mesafelere uyum sağlamak için kurulan Brezilya'daki ilk profesyonel futbol müsabakalarıdır (CBF, 2024).

Yapı ve Format

Her eyaletin terfi ve küme düşme sistemlerini içeren çoklu bölümlere sahip kendi ligi vardır.Format eyaletlere göre değişmekle birlikte genellikle bir lig aşamasını ve ardından eleme turlarını içerir. Başlıca eyalet ligleri arasında Campeonato Paulista (São Paulo), Campeonato Carioca (Rio de Janeiro), Campeonato Mineiro (Minas Gerais) ve Campeonato Gaúcho (Rio Grande do Sul) bulunmaktadır. Tarihsel olarak, eyalet şampiyonaları 1971'de ulusal lig sistemi kurulmadan önce Brezilya futbolunun en önemli turnuvası olarak görülmüştür. Bugün, ulusal ligler için bir ön sezon görevi görürler ve ulusal müsabakalara katılmayan küçük kulüpler için çok önemlidirler. Ayrıca Copa do Brasil' e ve Copa do Nordeste ve Copa Verde gibi bölgesel turnuvalara eleme yolları sağlarlar (CBF, 2024).

Ulusal Ligler

Campeonato Brasileiro veya Brasileirão olarak bilinen ulusal lig sistemi, Brezilya'nın önde gelen futbol müsabakasıdır. Her biri kendine özgü özelliklere sahip birkaç kademedен oluşur (CBF, 2024).

Brasileirão Série A

Brezilya futbolunun en üst kademesidir ve 20 takımdan oluşur. Sezon Mayıs'tan Aralık'a kadar sürer ve her takım 38 maç (iç saha ve deplasman) oynar. En iyi takımlar Güney Amerika'nın önde gelen kulüp yarışması olan Copa Libertadores'e katılmaya hak kazanır (CBF, 2024).

Brasileirão Série B

İkinci kademe, yine 20 takımdan oluşur ve Série A'ya benzer bir formata sahiptir. Série A ve Série B arasındaki yükselme ve küme düşme rekabetçi dengeyi sağlar (CBF, 2024).

Brasileirão Série C ve D

Seyahat maliyetlerini azaltmak için daha bölgesel formatlara sahip alt kademeler. Série C'de 20 takım bulunurken, Série D'de ülke genelinden daha fazla sayıda takım yer alır (CBF, 2024).

Copa do Brasil

Copa do Brasil, Brezilya futbolunun tüm seviyelerinden takımların katıldığı bir eleme müsabakasıdır. Ülkedeki en prestijli turnuvalardan biridir ve kazanan için Copa Libertadores'e giden bir yol sağlar. Alt kademe takımlar sıklıkla üst kademe kulüplerle karşılaşma ve bazen de onları yenme fırsatı bulduklarından, yarışma öngörülemezliği ile bilinir (CBF, 2024).

Bölgesel Müsabakalar

Eyalet ve ulusal liglere ek olarak Brezilya, futbol takvimine başka bir heyecan katan çeşitli bölgesel müsabakalara da ev sahipliği yapmaktadır (CBF, 2024).

Copa do Nordeste

Kuzeydoğu bölgesinden takımların katıldığı bir yarışma. Tutkulu taraftar kitlesi ve yoğun rekabetleriyle tanınır (CBF, 2024).

Copa Verde

Kuzey ve Orta-Batı bölgelerinden takımları içerir. Geleneksel olarak daha az baskın olan bölgelerde futbolu teşvik etmeyi amaçlar.

Gençler ve Kadınlar Futbolu

Brezilya ayrıca genç yetenekleri keşfetmek için önemli bir turnuva olan Copa São Paulo de Futebol Júnior gibi güçlü gençlik liglerine ve müsabakalarına sahiptir. Campeonato Brasileiro de Futebol Feminino 'nun en üst lig olduğu kadın futbolu da hızla büyümektedir. Kadın milli takımının başarısı, kadın futbolunun popülaritesini ve gelişimini daha da artırmıştır (CBF, 2024).

Kıtasal Müsabakalar

Brezilya kulüpleri, sırasıyla UEFA Şampiyonlar Ligi ve Avrupa Ligi'nin Güney Amerika'daki eşdeğerleri olan Copa Libertadores ve Copa Sudamericana'da mücadele etmektedir. Bu müsabakalar son derece prestijlidir ve Brezilya kulüplerine kıtanın dört bir yanından en iyi takımlara karşı mücadele etme şansı sunar (CBF, 2024).

Yükselme ve Küme Düşme

Terfi ve küme düşme sistemi Brezilya futbolunun dinamik bir özelliğidir ve rekabetçi dengeyi ve küçük kulüplerin yükselmesi için fırsatlar sağlar. Kendi liglerinde

iyi performans gösteren takımlar daha üst kademelere yükselebilirken, mücadele edenler daha alt liglere düşmekle karşı karşıya kalmaktadır (CBF, 2024).

1.8.4. Brezilyada Futbol Hakemliğinin Tarihçesi

Brezilya profesyonel futbolunun yapısı, organizasyonun tüzüğünün 14. maddesinde belirtildiği üzere CBF'yi oluşturan yirmi yedi Eyalet Federasyonu ve Federal Bölge'den oluşmaktadır:

Madde 14 - CBF, Eyaletler ve Federal Bölge kapsamında münhasır futbol yönetim organları olarak tanınan ve kendi bölgelerinde futbolun her türünü organize etme ve denetleme sorumluluğuna sahip 27 (yirmi yedi) bölgesel futbol yönetim kuruluşunu kendisine bağlı kuruluşlar olarak kabul eder. Tek Paragraf - Eyaletlerin ve Federal Bölgenin her biri için birden fazla Federasyonun üyeliğine izin verilmeyecektir (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020).

Her federasyon, bölgesel düzeyde futbolun gelişimiyle ilgili diğer zorunlulukların yanı sıra, müsabakalarını organize etme ve yönetme, müsabaka formatlarını ve takvimlerini belirleme özerkliğine sahiptir. Ancak, CBF tüzüğüne uygun olarak hepsi de sporun evrensel standart kurallarına uymakla yükümlüdür:

Madde 10 - CBF, futbolun resmi uygulamasının ulusal ve uluslararası kurallar ile Brezilya'da uygulanmasından sorumlu olduğu "Uluslararası Futbol Birliği Kurulu - IFAB" tarafından onaylanan oyun kuralları tarafından düzenlendiğini kabul eder. Tek paragraf - IFAB, futbolun resmi uygulamasıyla ilgili Oyun Kurallarını hazırlamaya ve değiştirmeye yetkili tek organdır (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020). Brezilya'da hakem figürü, futbolun 1894 yılında Charles Miller tarafından ülkeye getirilmesiyle ortaya çıkmıştır (Almeida, 2019). Günümüzde hakemler kadın ya da erkek olabilmektedir. Tarihsel olarak, bu faaliyeti ne zaman icra etmeye başladıklarına dair bir kanıt yoktur, ancak karşılaştıkları zorluklar ve önyargılar iyi bilinmektedir. Brezilyalı hakemler, takım yöneticilerinin ve taraftarların müdahaleleri, sahalardaki yapı eksikliği, güvenlik eksikliği ve herkesin kuralları bilmemesi gibi nedenlerle maç yönetirken birçok zorluk yaşamış ve yaşamaya devam etmektedir. Hakemi atama veya veto etme yetkisine sahip olan kartolalar (futbol yöneticilerine verilen isim), yolsuzluk şemalarına karıştıkları iddialarında kolayca ortaya çıkmıştır. Günümüzde hakemlik komisyonları bulunmaktadır (Barros, 1990). Brezilya futbolunda hakemliğin kökleri, sporun ülkede

popülerleşmeye başladığı 19. yüzyılın sonlarına dayanmaktadır. "Brezilya futbolunun babası" olarak kabul edilen Charles Miller, ilk futbol toplarını ve kurallarını 1891 yılında İngiltere'den Brezilya'ya getirmiştir. İlk maçlar dostça oynanıyordu ve resmi hakemler yoktu. Kararlar, oyuncular arasında uzlaşmayla alınmıştır. Daha sonra Brezilya Futbol Konfederasyonu'na (CBF) dönüşecek olan Brezilya Spor Konfederasyonu'nun (CBD) 1914 yılında kurulmasıyla birlikte Brezilya'da hakemlik profesyonelleşmeye başlamıştır. Hakemler resmi eğitim almaya ve standartlaştırılmış bir dizi kuralı takip etmeye başlamıştır. Profesyonelleşme, futbolun ulusal sahnede artan önemini yansıtarak kararlara daha fazla titizlik ve tutarlılık getirmiştir. Brezilya'da futbol bir spordan çok daha fazlasıdır; ulusal kültürün ayrılmaz bir parçasıdır. Hakemler, futbolun ülkede yarattığı tutku ve coşkuya katkıda bulunarak, oyunda dürüstlük ve adaletin sağlanmasında çok önemli bir rol oynarlar¹. Dolayısıyla hakemlik sadece teknik bir işlev değil, aynı zamanda Brezilya futbolunun kültürel deneyiminin hayati bir bileşenidir (Gomes ve ark., 2022).

ANAF Brasil - Ulusal Futbol Hakemleri Birliği ANAF olarak bilinen Ulusal Futbol Hakemleri Birliği, 25 Ekim 1997 tarihinde kurulmuştur ve Brezilyalı hakemlerin haklarının en büyük temsilcisidir ve merkezi, seçilen başkanın ikamet ettiği yere göre hareket etmektedir. ANAF, bu profesyonel kategorideki tüm başarı süreçlerinin ön saflarında yer almakta, yeni üyelere, resmi maçlardaki hakem skalalarına, hakem eğitimine, maaşlara ve son olarak bir hakem ekibini ilgilendiren her şeye kadar iyileştirmeler için mücadele etmekte, birincil faaliyetlerini kontrol etmekte ve zenginleştirmektedir. Şu anda Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF) ile yakın ortaklık içindedir. ANAF'ın en son Neuza Back'in dünyada ulusal bir şampiyonada 100'den fazla maça çıkan ilk kadın olması. Şubat ayında ise profesyonel erkekler FIFA turnuvası olan Kulüpler Dünya Kupası'ndaki ilk kadın asistan oldu. Neuza Back 2014'ten beri FIFA kayıtlarında yer alıyor ve bugün hala aktif olarak görev almaktadır (ANAF Brasil, 2021).

Futbolda hakemliğin tarihi, bugün geliştiği şekliyle sporun kendisinin düzenlenmesinin ortaya çıkışıyla bağlantılıdır. Hakemliğin gelişimini etkileyen olaylar yer almaktadır:

19. yüzyıl: futbol kurallarının oluşturulması ve Rugby'den ayrılması; Futbolun oynanması için dokuz kuralın oluşturulması; Sporun sağduyuya göre uyulan kurallarla başlaması (oyuncuların alçakgönüllülüğü; bir oyuncunun bağırması maçı durdurmak için yeterliydi; hakemlere gerek olmamıştır). Yıllar geçtikçe sağduyu hakim olmaktan çıkmış ve futbol hakeminin ortaya çıkmasına ihtiyaç duyulmuştur. Hakem komisyonu bir tahtırevan üzerine kurulmuştu ve sadece takımlardan biri şikayet ettiğinde fikrini belirtmiştir. Ancak, tüm takımın şikayet etmesi yaygın olduğundan, tribünün çökmesi de olası olmuştur. Bunu önlemek için, bir şapka takarak öne çıkan şikayetçi oyuncu figürü yapılmıştır. Şapka, takım kaptanının ortaya çıkmasına neden olmuş, çünkü bir İngiliz takımı başka bir ülkede oynadığında, oyunculardan biri (şikayetçi) şapka olarak belirlenmiştir. Diğer takımlar bu ifadeyi kaptanın kısaltması gibi anlamışlardır. Diğer spor dalları tarafından da benimsenen gerçek yan hakemler olan takım kaptanlarının kökeni buradan gelmektedir. 1868'de, haklarını ve görevlerini belirleyen bir kural olmadan maçları yöneten ve sadece biri şikayet ettiğinde müdahale eden hakem figürü ortaya çıktı (Saldanha, 1971).

1878: Düdük Nottingham Forest Ground'da resmi müsabakalarda kullanılmaya başlanmıştır;

1890: Hakemin görevini düzenleyen bir kural oluşturulmuştur;

1891: Kurallar revize edilmiş ve hakeme açık ve tanımlanmış rolleri olan iki yardımcı verilmiştir. Günümüzde kurallar hakemlerden hakem (orta hakem) ve yardımcı hakemler olarak bahsetmektedir;

1894: Hakem figürü, aynı zamanda hakem olarak da görev yapan Charles Miller tarafından İngiltere'den getirilerek Brezilya'da kullanılmaya başlanmıştır;

1970: sarı ve kırmızı kartlar İngiliz hakem Ken ASTON tarafından Meksika Kupası'nda kurallara dahil edilmiştir.

Charles Miller 1894'te Brezilya'ya geri döndüğünde burada kimsenin futbol sporunu yapmadığını görünce şaşırmıştır. Yanında iki top, bir iğne, bir hava pompası ve iki forma getirmiştir. Daha sonra Gaz Şirketi, Londra Bankası ve São Paulo Demiryolu'nun üst düzey çalışanları olan iş arkadaşlarını ve kriketçileri futbola teşvik etmeye başlamış ve Brezilya'nın ilk futbol kulübü olan São Paulo Athletic'i kurmuştur. Yeni spor dalı hızla gelişmiş ve Brezilya'daki ilk şampiyonaya (1902'de Paulista)

öncülük etmiştir. Miller 1910 yılına kadar São Paulo Athletic Kulübü için oynamıştır. Daha sonra hakemlik yapmış ve son olarak da sadece bir taraftar olarak kalmıştır. Günümüzde hakem, bir futbol maçı sırasında giderek daha fazla ilgi odağı haline gelmekte ve sahada çok önemli bir rol oynamaktadır. Hakem gol atarak ya da golü önleyerek, hatta şu ya da bu takımın en önemli oyuncularından biri olarak maça doğrudan katılamasa da, taraftarların, oyuncuların, yöneticilerin ve milyonlarca taraftarı harekete geçiren bu spora tutkuyla bağlı olanların gözünde takımların galibiyet ya da mağlubiyetlerinden sorumlu tutuluyor. Bu da onu bir maçın en büyük kötüsü haline getirmektedir. Birçok kişi onun müsabakadaki varlığını eleştirse de, bir maçın gerçekleşmesi için gerekli olduğu bilinmektedir.

1.8.5. Brezilya Futbol Hakemliğinde Sistem

Brezilya'da futbol hakemlerinin rolü ve profesyonel ilişkileri özel mevzuatla düzenlenmiştir. Brezilya'da sporun genel kurallarını tanımlayan ve futbolculara yönelik mevzuatı değiştiren 9.615/1998 sayılı yasa, "Pelé Yasası" olarak da bilinir. Ancak, profesyonel oyuncular için öngörülen kapsam ve özellikler göz önüne alındığında, hakemlere çok az atıfta bulunulduğu söylenebilir (Araujo; Silva, 2019).

Hakemleğin Brezilya'da Yasal Dayanağı

Madde 1 Futbol hakemliği mesleği, yürürlükteki mevzuatta yer alan birbiriyle çelişmeyen hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunla tanınır ve düzenlenir.

Madde 2 Futbol hakemi, 24 Mart 1998 tarihli ve 9615 sayılı Kanunla düzenlenen spor faaliyetleriyle ilgili görevleri, özellikle de futbol maçı hakemine ve yardımcısına özgü olanları yerine getirir.

Madde 4 Futbol hakemleri, mesleki dernekler ve birlikler şeklinde örgütlenebilirler.

Madde 5 Futbol hakemlerinin idari organlara, liglere ve futbol sporunu uygulayan organlara hizmet vermesine izin verilir (Brasil, 2013).

Yasa, futbol hakeminin önemini kabul etse ve onu bir profesyonel olarak nitelendirse de, Pelé Yasası'nın meslekle olan bağı korunmuş, dolayısıyla profesyonel ilişkide bir değişiklik olmamış ve bağımsız, profesyonel olmayan bir hizmet sağlayıcı olma durumu muhafaza edilmiştir. Uygulamada, bu mevzuatın kabul edilmesinin

Brezilya hakemliğinin profesyonelleşmesi üzerinde hiçbir etkisi olmamıştır. Göreceğimiz üzere, amatör futboldan profesyonel futbola kadar Brezilya hakemliğinin çeşitli seviyelerinde maç başına ücret ödenmektedir. Mesleğe girişle ilgili olarak, resmi olarak bir futbol maçını yönetmek, hakemlik yapmak veya bayrak göstermek isteyenlerin eyaletlerinde veya Federal Bölgede resmi bir futbol hakemliği kursuna katılmaları gerekir. Genel olarak, kurslar eyalet federasyonları tarafından ya da yerel hakem birlikleri veya dernekleri ile ortaklaşa teşvik edilir veya onaylanır. Bu kursu tamamlamak ve geçmek, yeni eğitim almış hakemin kendi eyaletindeki spor idaresi kurumuna kaydolmasını sağlar. Bu eğitim aşaması öncesinde, sırasında ve hatta sonrasında amatör liglerde, resmi olmayan şampiyonalarda veya okul maçlarında çalışmak çok yaygındır. Bu, resmi bir standardizasyonu ya da sertifikasyonu olmayan hakemliğin ilk seviyesidir (CBF, 2024). Eyalet düzeyindeki profesyonel müsabakalarda öne çıktıktan sonra, bir sonraki adım, üyelerinin Brezilya genelinde CBF tarafından desteklenen müsabakalarda görev yapmasına olanak tanıyan bir kategori olan Ulusal Futbol Hakemleri Seçimi'ne (SENAF) erişimdir, yani eyalet düzeyinden ulusal düzeye geçerek kariyer basamaklarını tırmanırlar. SENAF'a katılım kriterleri CBF Hakemlik Komisyonu tarafından belirlenir ve bu komisyon her yıl eyalet federasyonlarına "SENAF'ı Oluşturacak Görevlileri Seçme Kılavuzu"nu gönderir. Eyalet federasyonları nihai listede yer alacak kişilerin isimlerini belirtmekle sorumludur (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020). SENAF'ı oluşturmak için her bir eyalete teklif edilen boş pozisyon sayısı, eyalet federasyonlarının sıralamasını ve önemini dikkate almaktadır. Başka bir deyişle, daha fazla ifade gücüne ve ulusal futbolun ana bölümlerinde daha fazla sayıda takıma sahip olan eyaletler, sonuç olarak hakemlik görevlilerinin atanması için daha fazla sayıda boş pozisyona sahip olacaktır. Bu nedenle, bir hakemin hangi eyalette veya hangi görevde (hakem veya yardımcı) çalıştığına bakılmaksızın, erkekler SENAF'a katılmak için aşağıdaki gerekliliklerin karşılanması gerekir:

- CA/CBF tarafından düzenlenen ve kriterleri CA/ENAF tarafından belirlenecek olan yeterlilik değerlendirmelerini (teorik ve fiziksel) geçmek.
- En az 220 saatlik iş yüküne sahip, en az 3 (üç) yıllık yeterliliğe sahip bir hakemlik kursundan diploma sunmak.

- Eyalette profesyonel futbol alanında kanıtlanmış en az 2 (iki) yıllık deneyime sahip olmak.
- En az 3 (üç) maçı en üst ligde olmak üzere, bir eyalet federasyonu için 8 (sekiz) profesyonel erkek futbol maçında oynamış olduğunu kanıtlamak.
- Sadece hakemlik ve yardımcı hakemlik performansları sayılacaktır.
- Bir yüksek öğrenim kursunu tamamlamış olmak veya İçişleri Bakanlığı'na bir yüksek öğrenim kursuna kayıtlı olduklarını kanıtlamak. İkinci durumda, kurs tamamlanana kadar sonraki kayıtlarını kanıtlamaları gerekir, aksi takdirde diskalifiye edilirler (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020).

Futbol hakemlerinin eğitimini ve dolayısıyla performansını standartlaştırmayı düşündüğümüzde, futbol kuralları, özel mevzuat, kurallar ve düzenlemeler ile görevin yerine getirilmesi için gereken diğer gereklilikler hakkında içerik ve asgari bilgileri açıklayan temel bir müfredat olması gerektiğine inanılmaktadır. Sunulan yapı göz önüne alındığında, CBF, Ulusal Futbol Hakemliği Okulu (ENAF) aracılığıyla hakemlerini eğitmesine ve güncellemesine rağmen, SENAF'ı oluşturan eyalet federasyonları tarafından atanan hakemlerin eğitimi üzerinde hiçbir etkiye sahip değildir. SENAF'ta hakemler teknik performanslarına ve deneyim düzeylerine göre kategorilere ayrılmaktadır. Yeni terfi eden hakemler ilk yıllarında, gençler müsabakalarında, kadın müsabakalarında ve D Serisi Brezilya Şampiyonasında görev almalarına olanak tanıyan "temel kategoride" yer almalıdır. İkinci yılda, otomatik olarak "C/D kategorisine" yükselecekler ve bu da onlara Brezilya Şampiyonası C ve D Serilerinde profesyonel düzeyde maç yönetme hakkı tanıyacaktır. Ulusal bağlamda son performans düzeyi "A/B kategorisi"dir. Bu kategori CBF'nin tüm profesyonel müsabakalarında maçlara atanmalarını sağlar (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020).

SENAF'ta hakemlerin yanı sıra saha performans analistleri, video performans analistleri, hakem müfettişleri, eğitmenler ve VAR denetçileri de yer almaktadır. Bunların büyük çoğunluğu eski hakemler ya da saha deneyimi olan profesyonellerdir ve futbol hakemliğine özgü diğer faaliyetlerin yanı sıra hakemlerin ve VAR personelinin performansını değerlendirme, genç hakemleri izleme gibi işlevleri yerine getirirler.

Hakemlerin kariyerinin en son noktası, profesyonel gelişimlerinin son adımı, Güney Amerika Futbol Konfederasyonu (CONMEBOL) ve FIFA tarafından düzenlenen

uluslararası müsabakalarda görev almalarını sağlayan FIFA Hakemlik Kurulu'na atanmaktadır. Her yıl yenilenen uluslararası listeye girebilmek için adayın kendi ülkesinde en az iki yıl çalışmış olması, hakemler için en az 25, yardımcıları için en az 23 yaşında olması, tıbbi muayeneden ve fiziksel değerlendirme testinden geçmesi gerekmektedir. Yaşları 45'in üzerinde olan adaylar için başka tıbbi ve fiziksel değerlendirmeler gerekebilir. Ülke başına düşen kontenjan sayısı, her üye federasyonun hakemlik, sportif ve profesyonel gelişim seviyesini dikkate almaktadır. Brezilya hakemlik piramidinin tepesini FIFA hakemleri oluşturmaktadır. Bu kategoride herhangi bir alt bölüm veya iç sınıflandırma olmamasına rağmen, ana hakemlerin özellikle Copa America ve FIFA Dünya Kupası gibi müsabakalar olmak üzere uluslararası takım maçlarını yönetmek üzere çağrılan ve atanan hakemler olduğunu söylenebilmektedir (Boschilia, ve Marchi Júnior, 2020).

1.8.6. Brezilya Hakem Komitesinin Yapısı

Brezilya Futbolunu Modernleştirme Projesini yürütmek üzere 2007 yılında seçilen Hakemlik Komisyonu Başkanı Sérgio Correa, hedeflerini teknik eğitmenleri güncellemeye ve ülke genelindeki hakemleri güncellemek ve kararlara yaklaştırmak için bol miktarda eğitim materyali sağlamaya odaklanmıştır. Diğer üyelerle birlikte, bir bütün olarak büyüme fırsatları sağlamayı amaçlamaktadır.

Brezilya Ulusal Hakemlik Komisyonu şunlardan oluşur:

Yönetim Kurulu: Başkan; Başkan Yardımcısı; Sekreter; Üye; Ad-hoc. CBF başkanına doğrudan bağlı iki organın yanı sıra, sosyal (belgesel) ve teknik (hakem takımlarının performansıyla ilgili şikayetlerin analizi) konulardan sorumlu Corregedoria ve Ouvidoria da Arbitragem.

Ulusal Futbol Hakemliği Okulu (ENAF-CBF) - futbolun yönetim organı FIFA tarafından düzenlenen yıllık güncellemelerden geçen, önemli bilgiye sahip eski hakemler ve yardımcılarından oluşur. Bunlar:

- a) Teknik Eğitmenler - Teknik Sütun
- b) Beden Eğitmenleri - Fiziksel Sütun
- c) Psikolog - Zihinsel Sütun

d) Komisyon + Danışmanlar + Teknik, Fiziksel, Zihinsel Sütunlar - Sosyal Sütuna entegre bir şekilde bakın. Ulusal Hakemlik Komisyonu, görev alanının bir parçası olarak 2007 yılından bu yana Brezilyalı hakemleri hazırlamak için Hakem Hazırlama Sütunlarını temel alan bir organizasyon kurmuştur. Bu yapı, teorik ve pratik bilgileri bir araya getirerek hakemin oyundaki görevini doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için entegre bir çalışma yapılmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

1.8.7. Brezilya Futbol Hakemliğinde Eğitim

Brezilya futbol hakemlerinin eğitimi, çeşitli seviyelerdeki maçları yönetmeye hazır olmalarını sağlamak için tasarlanmış kapsamlı bir süreçtir. Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF), teorik bilgi, pratik beceriler, fiziksel uygunluk ve psikolojik dayanıklılığı içeren bu eğitimi denetlemektedir.

Teorik Eğitim

Hakemler Oyun Kurallarını tam olarak anlamış olmalıdır. Teorik eğitim şunları içerir:

Sınıf Oturumları: Son güncellemeler ve yorumlar da dahil olmak üzere futbol kuralları ve yönetmeliklerini kapsar.

Atölye Çalışmaları ve Seminerler: Karmaşık senaryoları ve vaka çalışmalarını tartışmak üzere deneyimli hakemler ve eğitmenler tarafından yürütülür.

Çevrimiçi Kurslar: Özellikle COVID-19 salgını sırasında, çevrimiçi kurslar hakem eğitiminin hayati bir parçası haline gelmiştir. Bu kurslar video sunumları, çevrimiçi anketler ve soru-cevap oturumlarından oluşmaktadır.

Pratik Eğitim

Hakemlerin teorik bilgilerini sahada uygulayabilmeleri için pratik eğitim çok önemlidir. Bu eğitim şunları içerir:

Saha Oturumları: Hakemlerin pozisyon alma, işaret verme ve karar verme pratiği yaptığı simüle edilmiş maç durumlarından ibarettir (Costave ark, 2013).

Maç Yönetimi: Hakemler alt lig maçlarını yöneterek başlar ve performanslarına göre kademeli olarak daha üst seviyelere yükselirler.

Teknoloji_Kullanımı: Brezilya futbolunda 2019'dan beri uygulanmakta olan Video Yardımcı Hakem (VAR) sisteminin kullanımına ilişkin eğitim.

Fiziksel Uygunluk

En üst düzeyde hakemlik, mükemmel fiziksel uygunluk gerektirir. Eğitim şunları içerir:

Kondisyon Testleri: Hakemlerin gerekli kondisyon standartlarını karşıladığından emin olmak için düzenli değerlendirmeler.

Dayanıklılık Eğitimi: Yüksek kondisyon seviyelerini korumak için koşu, sprint ve çeviklik egzersizleri gibi aktiviteler.

İzleme: Maçlar sırasında fiziksel performansı takip etmek için GPS ve kalp atış hızı monitörlerinin kullanılması.

Psikolojik Eğitim

Hakemler maçlar sırasında büyük bir baskıyla karşılaşır ve psikolojik eğitim bu stresle başa çıkmalarına yardımcı olur. Buna şunlar dahildir:

Zihinsel Dayanıklılık Atölyeleri: Baskıyla başa çıkma, odaklanmayı sürdürme ve hızlı karar verme teknikleri.

Danışmanlık ve Destek: Hakemlerin stresi yönetmelerine ve zihinsel sağlıklarını korumalarına yardımcı olmak için psikolojik destek hizmetlerine erişim.

Sürekli Gelişim

CBF, hakemler için aşağıdaki yollarla sürekli gelişimi vurgular:

Düzenli Değerlendirmeler: Performans değerlendirmeleri ve kıdemli hakemler ile değerlendiricilerden alınan geri bildirimler.

İleri Düzey Kurslar: Hakemlerin ileri düzey eğitim programlarına ve uluslararası çalıştaylara katılmaları için fırsatlar.

Mentorluk Programları: Daha az deneyimli hakemlerin rehberlik ve destek için deneyimli mentorlarla eşleştirilmesi.

Brezilya futbol hakemlerinin eğitimi, teorik bilgi, pratik beceriler, fiziksel uygunluk ve psikolojik dayanıklılığı birleştiren çok yönlü bir süreç olarak

görülmektedir. CBF'nin kapsamlı yaklaşımı, hakemlerin modern futbolun gerekliliklerini yerine getirebilecek, oyunun bütünlüğünü ve adillğini koruyacak şekilde donanımlı olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Costave ark, 2013).

1.8.8. Brezilya Futbol Hakemliğinde Terfi Sistemi

Brezilya futbolunda hakemler için terfi sistemi, hakemlerin performans ve deneyimlerine göre farklı seviyelerde ilerlemelerini sağlayan yapılandırılmış bir süreçtir.

1. Giriş Seviyesi: Aday hakemler genellikle yerel ve bölgesel seviyelerde amatör veya gençlik maçlarını yöneterek taban seviyesinde başlarlar. Pratik deneyim kazanmak ve becerilerini geliştirmek için eğitim ve değerlendirmeye tabi tutulmaktadırlar.
2. Bölgesel Seviyeler: Giriş seviyesinde biraz deneyim kazandıktan sonra, hakemler kendi eyalet veya bölgelerinde daha yüksek seviyelerde maç yönetmeye başlayabilirler. Bu, daha deneyimli hakemler tarafından değerlendirilmeye ve mentorluk almaya devam ettikleri bölgesel liglerde veya turnuvalarda maç yönetmeyi içermektedir.
3. Ulusal Seviye: Tutarlı beceri, oyun bilgisi ve iyi karar verme yetenekleri gösteren hakemler, Campeonato Brasileiro Serie A veya Copa do Brasil gibi ulusal müsabakalarda maç yönetmek üzere seçilebilirler. Bu seviyeye yükselmek için genellikle yüksek düzeyde yeterlilik ve başarılı bir hakemlik geçmişi gerekmektedir.
4. Uluslararası Tanınırlık: Üst düzey hakemler, kıta şampiyonaları (örneğin Copa Libertadores) ve hatta FIFA Dünya Kupası elemeleri gibi uluslararası müsabakalarda maç yönetmelerine olanak tanıyan FIFA lisanslı uluslararası hakemler olarak Brezilya'yı temsil etme fırsatına da sahip olabilmektedirler.

İlerlemenin her aşamasında hakemler, performansları hakkında geri bildirim sağlayan hakem eğitmenleri, mentörler ve hakem komiteleri tarafından sürekli olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme süreci, bir hakemin Brezilya futbolunun hakemlik hiyerarşisinde daha üst seviyelere terfi etmeye hazır olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Gasparetto, ve Loktionov,2023). Terfi genellikle oyun kurallarını adil bir şekilde uygulamadaki tutarlılık ve üst düzey müsabakalar için gerekli fiziksel uygunluk standartlarını korurken maç durumlarını etkili bir şekilde yönetme gibi faktörlere dayanır. Ayrıca, Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF) gibi

kuruluşlar tarafından düzenlenen eğitim programları aracılığıyla devam eden mesleki gelişim, Brezilya'da bir futbol hakemi olarak kariyerini ilerletmek için çok önemlidir.

İlk Eğitim ve Sertifikasyon

Giriş Koşulları: Aday hakemler, yaş sınırlamaları (tipik olarak 18 ila 35 yaş arası) ve genellikle lise diploması olmak üzere asgari eğitim yeterliliği dahil olmak üzere belirli ön koşulları karşılamalıdır.

Eğitim Programları: Bu programlar eyalet futbol federasyonları tarafından yönetilir ve kapsamlı teorik ve pratik eğitimi kapsar. Müfredat, Oyun Kanunları, fiziksel kondisyon ve maç yönetimi tekniklerinin derinlemesine incelenmesini içerir.

Sınavlar: Adayların sertifika alabilmeleri için Oyun Kanunları ve fiziksel uygunluk değerlendirmeleri ile ilgili zorlu yazılı sınavları başarıyla geçmeleri gerekmektedir.

Eyalet Ligleri

Temel Deneyim: Yeni sertifika alan hakemler, hakemlik kariyerlerine alt kademe eyalet ligi maçlarında başlar ve burada önemli pratik deneyimler edinirler.

Mentorluk Programları: Acemi hakemler genellikle mentorluk, rehberlik ve yapıcı geri bildirim sağlayan deneyimli hakemlerle eşleştirilir.

Performans İzleme: Hakemlerin performansları, karar verme doğruluğu, pozisyon alma, fiziksel uygunluk ve oyun yönetimi becerilerine göre titizlikle değerlendirilir.

Ulusal Müsabakalar

Terfi Kriterleri: Eyalet liglerinde olağanüstü performans gösteren hakemler ulusal müsabakalarda görev almak üzere terfi edebilirler. Bu terfi, performans değerlendirmelerine ve eyalet federasyonlarının onayına bağlıdır (Teixeira da Silva ve ark., 2024).

Hiyerarşik Yapı: Ulusal müsabakalar, Serie D'nin giriş seviyesi olduğu, Serie C, Serie B ve en üst lig olan Serie A'nın takip ettiği hiyerarşik bir yapıda düzenlenir.

Sürekli Değerlendirme: Hakemler sürekli değerlendirmeye tabi tutulur ve kademeler arasında ilerlemek için sürekli olarak yüksek standartları korumaları gerekir (Teixeira da Silva ve ark., 2024).

Performans Değerlendirmeleri

Değerlendirme Komiteleri: Performans değerlendirmeleri hem eyalet hem de ulusal düzeyde hakem komiteleri tarafından yapılır. Bu komiteler, objektif değerlendirmeler yapan eski hakemler ve futbol uzmanlarından oluşur.

Değerlendirme Kriterleri: Değerlendirmeler, kararların doğruluğu, tutarlılık, fiziksel uygunluk ve Oyun Kurallarına bağlılık dahil olmak üzere birkaç temel konuya odaklanır.

Geri Bildirim Mekanizmaları: Hakemler ayrıntılı geri bildirim alırlar ve belirlenen gelişim alanlarını ele almak için tazeleme kurslarına katılmaları gerekebilir.

Sürekli Eğitim: Hakemler, futbol hakemliğindeki en son gelişmelerden haberdar olmak için sürekli eğitim programlarına katılmakla yükümlüdür.

Çalıştaylar ve Seminerler: Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF) yeni kurallar, teknolojiler (VAR gibi) ve hakemlikteki en iyi uygulamaları kapsayan çalıştaylar ve seminerler düzenler.

Fitness Rejimleri: Hakemler, fiziksel olarak en yüksek seviyelerde hakemlik yapabilecek durumda olduklarından emin olmak için sıkı fitness rejimlerine uymalı ve düzenli fitness testlerinden geçmelidir.

Uluslararası Seviyeye Terfi

Adaylık Süreci: En yetkin hakemler CBF tarafından uluslararası maçları yönetmek üzere aday gösterilir.

FIFA ve CONMEBOL: Aday gösterilen hakemler, FIFA Dünya Kupası ve Copa Libertadores gibi FIFA ve CONMEBOL tarafından düzenlenen turnuvalarda görev almak üzere seçilebilir (Teixeira da Silva ve ark., 2024).

Uluslararası Standartlar: Bu hakemler, uluslararası görevlere hak kazanmak için sıkı uluslararası standartları karşılamalı ve genellikle ek eğitim ve değerlendirmelerden geçmelidir (Teixeira da Silva ve ark., 2024).

1.8.9. Brezilya Hakemlerine Psikolojik Destek

Brezilya'daki futbol hakemleri, performanslarını ve refahlarını önemli ölçüde etkileyebilecek bir dizi psikolojik zorlukla karşı karşıyadır. Hızlı ve doğru karar verme baskısı, kamuoyunun eleştirilerine maruz kalma ve bazı stadyumlardaki güvenlik eksikliği başlıca stres faktörleri arasındadır. Bu faktörler yüksek düzeyde kaygı, stres ve hatta tükenmişliğe yol açabilir.

Bu etkileri azaltmak için Brezilya Futbol Konfederasyonu (CBF) psikolojik destek programları uygulamaktadır. Örneğin CBF Akademisi, kaygıyı yönetme, durumsal farkındalığı artırma ve motivasyonu sürdürme gibi becerileri geliştirmeyi amaçlayan psikolojik eğitimler sunmaktadır. Bu eğitimler görselleştirme, nefes kontrolü ve bilişsel yeniden yapılandırmayı içeren spor psikolojisi tekniklerine dayanmaktadır. Buna ek olarak, Minas Gerais Futbol Federasyonu tarafından yürütülenler gibi bölgesel çalışmalar, daha spesifik ve etkili eğitim programları geliştirmek amacıyla hakemlerin psikolojik becerilerini analiz etmiştir. Bu girişimler arasında düzenli psikolojik değerlendirmeler ve bireyselleştirilmiş koçluk seansları yer almakta, bu da hakemlerin hassas oldukları alanları belirlemelerine ve bu alanlar üzerinde çalışmalarına yardımcı olmaktadır (CBF Academy, 2024). Yürütülen çalışmalar sağlığın geliştirilmesine, duygusal denge arayışına ve stres kontrolüne katkıda bulunsa da, zihinsel terimi Hakemlik Komisyonu tarafından hakem hazırlığının tamamlayıcı fiziksel yönünü belirtmek için kullanılmaktadır. Bu nedenle, Zihinsel Sütunun, biliş, konsantrasyon ve karar verme ile ilgili konulardan, kaygı kontrolü gibi duygusal öz düzenleme ile ilgili konulara ve bu profesyonelin çalışmasında yer alan stresi kontrol etmek için gerekli bir beceri olarak dayanıklılığın geliştirilmesine kadar hakemin psikolojik hazırlığı ile ilgili tüm yönleri içerdiğini düşünülmektedir. Markunas'a (2003) göre psikolojik hazırlık, spor yaşamının ve rekabet koşullarının belirli zorlukları ve talepleriyle yüzleşmeyi ve bunların üstesinden gelmeyi öngörmek amacıyla, yüksek düzeyde performans için psikolojik becerileri geliştirmeyi ve mükemmelleştirmeyi amaçlayan belirli faaliyetler planlanırken bireyin kültürel ve sosyo-ekonomik yönlerinin dikkate alındığı bir süreci ifade eder. Duygusal kontrol, bireysel stratejileri ve öz düzenlemeyi kullanarak psikolojik rehberlik ve eğitim prosedürlerinin etkisidir. Futbol hakemleriyle psikolojik çalışma ilk olarak Şubat 2004'te Safesp'te (São Paulo Eyaleti Futbol Hakemleri Birliği) başlamıştır. 2005 yılında, bazen konuşmalar, bazen haftada bir bireysel veya grup

oturumları, bazen gözlemciler için kurslar, bazen sezon öncesi destek ve o anki diğer ihtiyaçlar gibi ara sıra yapılan çalışmalarla devam etmiştir. Bu çalışma São Paulo'da bir otelde yoğunlaşmaya ve São Caetano do Sul/São Paulo'daki fiziksel teste eşlik etmeye kadar devam etmiştir.

Zaman içinde psikolojik hazırlık çalışmalarında farklı deneyimler ve talepler ortaya çıktı. Gelişen bağlamda, psikolojik çalışmanın üç aşamaya ayrılabilceği fark edilmiştir:

- Hakem çalışırken, soyunma odasında, futbol maçı öncesinde, sırasında ve sonrasında ve hatta antrenmanda, oteldeki faaliyetlerde veya konsantrasyon halinde konaklamada.
- Sınıfta, bilişsel çalışmalarda, eğitim kurslarında.
- Gerektiğinde özel durumlarda terapötik ortamda (klinik müdahale) (CBF Academy, 2024).

Psikolojik Hazırlık İçin Kullanılan Stratejiler

Spor Psikoloğunun çalışması için her bir fırsatta şunları vurgulanmaktadır:

- Gözlemler, anketler ve görüşmeler yoluyla bilgi toplama;
- Pom's testinin bireysel çalışma için bir kaynak olarak kullanılması ve gözlem ve görüşmelerde belirlenen verileri tamamlaması;
- Farkındalığı artırmak için deneyimler ve dinamikler (karşılaşılan durumların farkındalığı / algısı);
- Teorik bilgiyi genişletmeyi, çalışılan ve deneyimlenen yönler arasındaki ilişkiyi teşvik etmeyi amaçlayan Psikolojik Hazırlık üzerine açıklayıcı dersler. Amaç, belirli bilişsel beceriler olarak hafıza ve konsantrasyonu teşvik etmektir;
- Hakemlik Grubunun entegrasyonunu teşvik etmek ve/veya kolaylaştırmak, Kategoriye ait olma hissini artırmak ve hareket tarzlarında Birlik aramak için bireyselleştirilmiş veya grup dinlemesinden kaynaklanan geri bildirim faaliyetleri;

- Antrenman sırasında konsantrasyona yardımcı olmak için saha üzerinde dinamik çalışma. Katılımcıların dikkat durumlarını test etmek ve geliştirmek için saha içi egzersizler sunulmaktadır.
- Maç sırasında duyum, algı ve harekete geçirici eylemi genişletmek için sahada gözlem ve geri bildirim;
- Gerçek performansla temasa geçmek için hedefe yönelik konuşmalar, video kasetler ve diğer kaynaklar aracılığıyla maç sonrası değerlendirmenin ortak analizi;
- Talep edildiğinde, hakemlere psikolojik olarak eşlik etmek ve/veya rehberlik etmek için onlarla doğrudan ve sürekli iletişim;
- Uygun olduğunda, kendini rahatlatma ve stres kontrolü için özel teknikler (CBF Academy, 2024).

1.8.10. Breziyada Var

Brezilya'da VAR, profesyonel bir müsabakada ilk kez 2017 Pernambuco Şampiyonası'nın final maçlarında (7 ve 28 Mayıs tarihlerinde) Sport ve Salgueiro takımları arasında CBF'nin, özellikle de Video Hakem Projesi'nin çalışmaları ve Pernambuco Futbol Federasyonu'nun (FPF) kurumsal desteği ile kullanıldı. Her iki maçta da, bu araştırmada görüşülen kişilerden biri olan hakem Péricles Bassols (CBF/PE) VAR kabinindeydi. VAR'ın Brezilya'daki ilk maçını konu alan makaleler, her iki maçta da FIFA/IFBA protokolüne uyulduğunu vurgulamaktadır (CBF, 2017a, 2017b).

1.9. İNGİLTEREDE HAKEMLİK SİSTEMİ

1.9.1. İngiltere Futbol Ligi Sistemi

Premier Lig

Premier Lig, İngiliz futbol lig sisteminin en üst kademesidir. Sezon boyunca birbirleriyle iki kez (evlerinde ve deplasmanda) toplam 38 maç yapan 20 takımdan oluşur. Sezon sonunda en çok puana sahip olan takım lig şampiyonluğunu kazanır. En alttaki üç takım Championship'e düşerken, en üstteki dört takım UEFA Şampiyonlar

Ligi'ne katılmaya hak kazanır. Premier Lig, en iyi oyuncularını ve önemli yatırımlarını çeken, dünyanın en çok izlenen ve ticari açıdan en başarılı futbol liglerinden biridir.

Championship

Championship, İngiliz futbol lig sisteminin ikinci kademesidir. Sezon boyunca birbirleriyle iki kez, toplam 46 maç oynayan 24 takımdan oluşur. İlk iki takım otomatik olarak Premier Lig'e yükselirken, üçüncü ile altıncı sırayı alan takımlar üçüncü yükselme noktasını belirlemek için playofflarda mücadele eder. En alttaki üç takım ise League One'a düşer. Championship, birçok takımın kazançlı Premier Lig'e terfi etmek için yarıştığı, rekabetçi ve öngörülemez olmasıyla bilinir.

Birinci Lig

League One, İngiliz futbol ligi sisteminin üçüncü kademesidir. Sezon boyunca birbirleriyle iki kez, toplam 46 maç oynayan 24 takımdan oluşur. İlk iki takım otomatik olarak Championship'e yükselirken, üçüncü ile altıncı sırayı alan takımlar üçüncü yükselme noktasını belirlemek için playofflarda mücadele eder. En alttaki dört takım İkinci Lig'e düşer. League One, köklü kulüpler ve gelecek vaat eden takımların bir karışımını içermekte olup, birçoğu zengin bir geçmişe ve güçlü taraftar kitlelerine sahiptir.

İkinci Lig

League Two, İngiliz futbol ligi sisteminin dördüncü kademesidir. Sezon boyunca birbirleriyle iki kez, toplam 46 maç oynayan 24 takımdan oluşur. İlk üç takım otomatik olarak League One'a yükselirken, dördüncü ile yedinci sırayı alan takımlar dördüncü yükselme noktasını belirlemek için playofflarda mücadele eder. En alttaki iki takım Ulusal Lig'e düşer. İkinci Lig, İngiliz Futbol Ligi'nin (EFL) en alt kademesidir ve profesyonel ve yarı profesyonel kulüplerin bir karışımını içerir.

Ulusal Lig (eski adıyla Conference Premier)

Ulusal Lig, İngiliz futbol ligi sisteminin beşinci kademesi ve lig dışı futbolun en üst seviyesidir. Sezon boyunca birbirleriyle iki kez oynayan 24 takımdan oluşur ve toplam 46 maç oynanır. Şampiyon League Two'ya yükselirken, ikinci ile yedinci sırayı alan takımlar ikinci yükselme noktasını belirlemek için playofflarda mücadele eder. En

alttaki dört takım, coğrafi konumlarına bağlı olarak Kuzey Ulusal Ligi ya da Güney Ulusal Ligi'ne düşer.

Kuzey Ulusal Ligi ve Güney Ulusal Ligi

National League North ve National League South, İngiliz futbol ligi sisteminin altıncı kademesidir. Her lig, sezon boyunca birbirleriyle iki kez, toplam 42 maç oynayan 22 takımdan oluşur. Her ligin şampiyonu Ulusal Lig'e yükselirken, ligi ikinci ila yedinci sırada bitiren takımlar ikinci yükselme noktasını belirlemek için playofflarda mücadele eder. Her ligin en alttaki üç takımı, üç bölgesel yedinci kademe liginden birine düşer. Altıncı kademenin altında, Kuzey Premier Ligi, Güney Ligi ve Isthmian Ligi gibi coğrafi konuma göre düzenlenmiş çeşitli bölgesel ligler bulunmaktadır. Yükselme ve düşme bu ligler boyunca devam eder ve yükselme ve düşme sayısı lige ve piramitteki seviyesine bağlı olarak değişir.

1.9.2. İngiltere'de Hakemlik - Mevcut Gelişim Yolları

Elit seviyedeki hakemlerin eğitimlerini, performanslarını ve mevcut standartlarını tam olarak anlayabilmek için bu elit hakemlerin Premier Lig ve Futbol Ligi'ne ulaşmak için izledikleri yolların dikkate alınması gerekir. Bunu başarmanın bir yolu olarak, İngiltere'de hakemlerin gelişim sürecine ilişkin bazı değerlendirmeler, bu bölümün ilerleyen kısımlarında İspanya ve İtalya'daki hüküm ve yapının daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Hakem sınıflandırmalarının başlangıcı bu tezde daha önce tartışılmıştır (Bölüm üç ve dört); Futbol Federasyonu tarafından kullanılan yapı 2001/2002 sezonundan itibaren yürürlüğe girmiştir. Daha önce seviyeler 1. Sınıf, 2. Sınıf ve 3. Sınıf hakemler olarak sınıflandırılıyordu. Her yıl 1 Haziran itibariyle İngiltere'deki hakemler aşağıdaki gibi sınıflandırılır;

- Uluslararası Seviye:
- Seviye 1 Ulusal Liste (Futbol Ligi ve Premier Lig)
- Seviye 2a Panel Seçimi (Konferans Premier)
- Seviye 2b Panel (Konferans Kuzey ve Güney)
- Seviye 3 Katkılı (Katkılı Ligler)
- Seviye 4 Tedarik (Tedarik Ligleri)

- Seviye 5 Kıdemli İl (İl Ligleri)
- Seviye 6 İl (İl Ligleri)
- Seviye 7 Gençler (Amatör Ligler)
- Seviye 8 Genç (16 yaş altı Genç Hakem)
- Seviye 9 Stajyer
- 10. Seviye Beyan Edilmiş Aktif Olmayan Hakemler

Bu sınıflandırma süreci, hakemlerin ilk sınıflandırılmasından bu yana devam eden bir süreç olup, halen FA adına il FA'ları tarafından yürütülmektedir (Durham FA, 1927). Farklı seviyeler, hakemlerin yol içindeki ilerlemeleri açısından mevcut sıralamalarını ifade eder ve yönetebilecekleri maç seviyesini belirler - seviyeler arasında terfi ve tenzil de vardır. Şekil 20, mevcut terfi sistemini özetlemektedir:

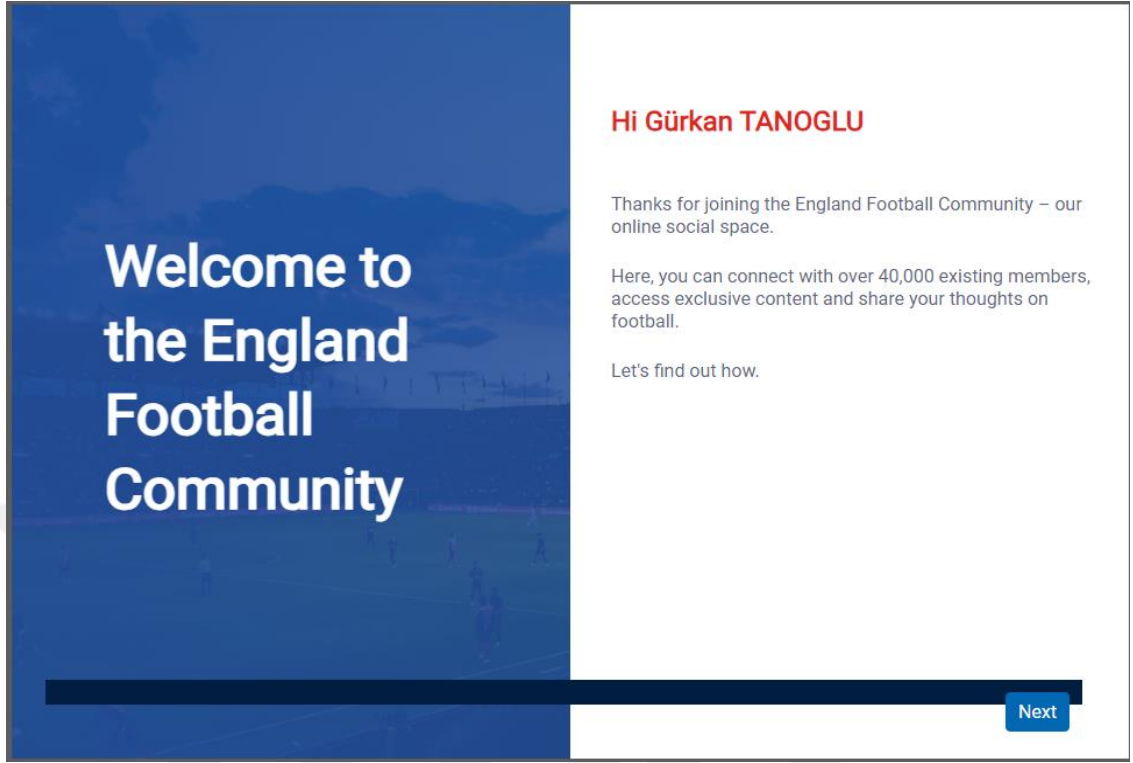
```

graph TD
    A[4 Haftalık Kural Eğitimi] --> B[9.Seviyeden 8./7.seviyeye geçiş]
    C[Temel kursun 2.-5. hafta kursu] --> B
    B --> D[Genç İl Hakemi]
    D --> E[Seviye 6'ya Terfi için Başvuru]
    E --> F[En Az Üç Değerlendirme]
    E --> G[Hizmet İçi Eğitim]
    F --> H[20 Maçtan Sonra]
    F --> I[Seviye 5'e Terfi için Başvuru]
    G --> J[Yazılı Sınavı Geçme]
    G --> I
    I --> K[Seviye 5'e Terfi için Başvuru]
    K --> L[En az üç Değerlendirme]
    K --> M[Hizmet içi Eğitime Katılım]
    L --> N[20 Maçtan Sonra Kulüp Notları]
    L --> O[Seviye 5'e Terfi için Başvuru]
    M --> P[Yazılı sınavı geçme]
    M --> O
    O --> Q[En az üç Değerlendirme]
    O --> R[Hizmet içi Eğitime Katılım]
    Q --> S[Kulüp Notları]
    Q --> T[Seviye 5'e Terfi için Başvuru]
    R --> U[Yazılı sınavı geçme]
    R --> T
    T --> V[Terfi Kursuna Davet Edilmek]
    V --> W[Atletik Test]
    V --> X[Notlar]
    V --> Y[Katkı Ligi Hakemliğine Terfi için Davet]
    V --> Z[Hizmet içi Eğitim]
    V --> AA[Sınav]
  
```

Tüm yeni hakemler, şu anda 2 aşamaya ayrılmış olan ilk hakem kursuna ("Temel Hakem Eğitim Kursu") katılmak zorundadır. 1. kademenin tamamlanması, stajyer

hakemin 9. seviye stajyer hakem olarak yerel il Federasyonuna kaydolmasını sağlar. Temel yeterliliğin 2. aşamasını başarıyla tamamlayanlar, 16 yaşından büyük olmaları koşuluyla rutin olarak 7. seviye hakem olurlar. 8. seviye bir hakem 'Temel Hakem Eğitim Kursu'nu tamamlamıştır ancak 14 ila 16 yaşları arasındadır; 16 yaşına geldiklerinde 'Temel Hakem Eğitim Kursu'nu tamamlamışlarsa otomatik olarak 7. seviye statüsüne ulaşırlar. Bu noktadan sonra, 6. ve 5. seviyeler için bir başvuru süreci ve hizmet eğitiminin tamamlanması, yazılı bir sınav, FA tarafından atanan hakem değerlendiricileri tarafından yapılan en az 3 değerlendirme ve 20 maçtan yeterli düzeyde kulüp notu gerekir. Kulüp notları, maçtan sonra her iki takım tarafından hakemin performansına ilişkin girilen notlardır ve hakemler için düzenli maç değerlendirmelerinin başlatılmasından bu yana görülmektedir. Bu not, hakem terfileri değerlendirilirken değerlendiricilerin hakem için verdiği notlarla karşılaştırılır. Terfi yolunun 5. seviyesinden sonra ilerleme sadece davetle olur; ancak kulüp notları, değerlendirme, hizmet içi eğitim ve yazılı sınav gibi aynı katkıda bulunan faktörler üstlenilmeli ve tatmin edici bir şekilde tamamlanmalıdır. Katkıda bulunan hakem olma daveti yapıldığında, kondisyon testleriyle tespit edilen fiziksel uygunluk beklentisi vardır. Bu noktada en az üç yazılı değerlendirme ikiye indirilir ve üçüncüsünün yerini kondisyon testi alır. Bu davet süreci ulusal liste seviyesine kadar sabit kalır ve daha sonra Premier Lig'de görev yapan 'tam zamanlı' hakemler olan Ulusal Liste ya da Seçilmiş Grup'a terfi ederler; aslında Premier Lig'de sadece Seçilmiş Grup Hakemleri, Ulusal Liste Hakemleri ve Yardımcı Hakemler görev yapabilir. İngiltere'de hakemler bir üst yaş sınırına tabi değildir. Seçilmiş Grup ve Ulusal Liste'den emekli olmadan önce hakemler için azami yaş sınırı 2006 yılında kaldırılmıştır. Hakemler artık UEFA veya FIFA tarafından öngörülen yaşlarda emekli olmak zorunda değildir, ancak kabul edilen emeklilik yaşı şu anda İngiltere'de 49, İspanya'da 45 ve İtalya'da 46'dır. Ancak, İngiltere'de sezon öncesinde kendilerinden istenen standart kondisyon testini geçmeleri ve teknik oturumlarda iyi performans göstermeleri koşuluyla, 49 yaşından sonra da elit seviyede hakemlik yapmaya devam edebilirler (Webb, 2014).

Görsel 1.6. İngiltere Futbol Hakemliğine Başvuru Ekranı



1.9.3. Ulusal Hakem Gelişim Programı

Daha tutarlı bir terfi sistemini denetlemek amacıyla, 2011 yılında Futbol Federasyonu, İl Federasyonları ve diğer paydaşlarla yapılan istişarelerin ardından Ulusal Hakem Gelişim Programı'nı uygulamaya koymuştur (Ulusal Hakem Gelişim Programı, 2013). 2012 yılı sonuna kadar 8000 yeni aktif hakem hedefine ulaşılmasını sağlamak amacıyla maç görevlilerini elde tutmak ve geliştirmek için tasarlanmıştır. Gelişim programı tüm İl Federasyonlarına uygulanmakta ve en yüksek potansiyele sahip hakemlerin belirlenmesi ve geliştirilmesi açısından etkili olması beklenmiştir. Bu kişiler daha sonra hakemlik akademilerine veya mükemmellik okullarına ve uygunsa 'Fast Track' programına tahsis edilmiştir. Bu yolun doruk noktası, Ulusal Liste'ye ilerleme ve nihayetinde en iyi 16 hakem için Seçilmiş Grup ve Premier Lig'de hakemlik yapmaktır (Webb, 2014). Futbol Federasyonu, il federasyonları aracılığıyla, yetenekli hakemleri erken yaşlardan itibaren tespit etmek ve yetiştirmek için tasarlanan Ulusal Hakem Gelişim Programı'nda belirtilen hakem akademilerini veya mükemmeliyet okullarını uygulamaya koymuştur. Bu okulların veya merkezlerin amaçlanan sonucu, lig yapısında ilerlemek ve bazı hakemler için, yetenekli hakemleri hızlandırılmış bir terfi programıyla

oyunun zirvesine yükseltmeyi amaçlayan 'Fast Track' programına giriş yapmaktır. Program, en üst seviyedeki hakemler üzerindeki baskıyı azaltmak ve 2001 yılında profesyonel hakemlik ilk kez uygulamaya konduğunda 24 olan Seçkin Grup hakem sayısını 2013-2014 sezonunda 18'e indirmek için tasarlanmıştır (Webb, 2014). 'Fast Track' programı, sayılardaki bu düşüşü kısmen gidermek için bir yöntemdir; ancak genç, yetenekli hakemlerin hızlı bir şekilde terfi ettirilmesinin her zaman kolay olmadığı anlamına gelen birbiriyle ilişkili karmaşık yönleri olmuştur. 'Fast Track' programının ürettiği hakemlerin kalitesi ve bu hakemlerin hızla terfi ettirilmeden önce, bazı durumlarda Seçilmiş Grup ve Premier Lig'e kadar, edindikleri deneyimle ilgili kritik sorular vardır. Stuart Attwell bu hızlı terfiye bir örnektir. Attwell Premier Lig'de hakemlik yaptığında 25 yaşındaydı ve Football League'e ilk kez 2007-2008 sezonunda 24 yaşındayken terfi etmiştir. Fast Track' programından gelen hakemlerin çok hızlı bir şekilde itildiği suçlaması somut bir şekilde dillendirilmiş ve futbol içinde rutin olarak yapılan bir argüman olmuş ve yorumlardan bazıları; altlarında iyi hakem çekirdeği olmayan insanları aceleyle getirmeye çalışıyorsunuz, ne kadar genç yaşta zirveye çıkarlarsa o kadar iyi olur, çünkü o zaman daha uzun süre üst düzey hakemlik yapabilirler, ancak ne kadar hızlı ittiğimize ve çok hızlı itmeye çalışmadığımıza dikkat etmeliyiz. Yaşla birlikte deneyim de gelir (Webb, 2014). Attwell'in Futbol Ligi'ndeki görev süresi boyunca verdiği bazı kararlar tartışmalara neden olmuştur. Attwell, Football League'deki ilk maçında sekiz dakika oynadıktan sonra Blackpool'lu bir oyuncuyu tartışmalı bir şekilde oyundan atmış ve 2008-2009 sezonunda Watford ve Crystal Palace arasında oynanan bir maçta top kaleyi bulmamışken gol kararı vermiştir (Brown 2009). Stuart Attwell Premier Lig'de yanlış kararlar verdiği tespit edilen tek genç hakem olmamıştır. Anthony Taylor, 2010-2011 Barclays Premier Lig sezonunun ilk hafta sonunda Birmingham City ile oynanan maçta Sunderland kaptanı Lee Cattermole'u iki sarı karttan oyundan atarak tartışmalara neden olmuştur. Dönemin Sunderland menajeri Steve Bruce, Taylor'a kararından dolayı karşı çıkmış ve nispeten genç bir hakemin profesyonel oyunda bu pozisyona gelmesine izin veren sistemi sorgulamıştır. Bruce, Taylor'ın Premier Lig seviyesinde çok tecrübesiz olduğunu, Chris Foy'un (bu maçta dördüncü hakemdi) maçı yönetmesi gerektiğini ve Taylor'ın sadece dört yıldır hakemlik yaptığını ve "öyle görüldüğünü" iddia etti (Taylor, 2010). Bernard adlı kategori 1b hakemi; oyuncuların daha yerleşik ya da daha kabul görmüş bir

hakemin algılanan hatalarını kabul etme olasılığının daha yüksek olduğunu öne sürmüştür: Premier lig oyuncularını güvenilir olduğunu düşündükleri hakemlerin bazı yanlış kararlarını kabul edeceklerdir. Eğer Howard Webb ya da Martin Atkinson iseniz, genellikle çok iyi bir hakem olduğunuzu bilirler, bu yüzden hata yapabileceğinizi kabul ederler. Stuart Attwell ya da Michael Oliver aynı hatayı yaparsa, bu genç bir hakem, bu nedenle hatasını kabul etmiyoruz cevabını alırlar (Webb, 2014). Öte yandan Webb (2014) İngiltere'deki Fast Track programı ile ilgili Frank isimli kategorik hakemi ile yaptığı röportajda hakem şöyle demiştir; olabilecekleri en iyi hakemler haline gelebilmeleri için ihtiyaç duydukları destek ve eğitim verilmeye çalışılmaktadır. Yine de, eğitimin yeterli olmadığı ve bu hakemlerin daha fazla canlı maç deneyimi yaşamaları gerektiği söylenebilir. Canlı maç ortamlarında hakemlik becerilerini geliştirmek için yeterli zamanın olmaması, sistemde ileri bir hızda ilerlemeleri halinde hakem performansına zarar verebilir. İnsanları çok hızlı terfi ettirebilirsiniz. Hızlı bir şekilde terfi ettirilen bazı genç hakemlerin yönetim becerilerine ve oyuncularla iletişim kurma yeteneğine sahip olmadığını görürsünüz. Birincisi, kendileri hiç oynamadıkları için, ikincisi de bence çok hızlı terfi ettikleri içindir. Bu, sakatlıktan dönen bir futbolcunun senaryosundan farklı değildir; antrenman yapabilir, koşabilir ve oyun durumlarını simüle edebilirler, ancak oyuncunun en yüksek performans seviyesine ulaşması için maç kondisyonu kazanmasının yerini hiçbir şey tutamaz. Oyun durumu, antrenmanın taklit edemeyeceği çok şey sunar ve bu durum hakemler için de aynıdır. Bir hakeme sahada meydana gelebilecek bir olaya kalabalığın nasıl tepki vereceğini tarif etmek ya da bir hakemi 70.000 kişinin bir karardan duyduğu hoşnutsuzluğu dile getirdiği bir durumda kalmaya nasıl hazırlayacağınızı anlatmak mümkün değildir. Bu kararları verme yeteneği ve deneyimi, hakemlerin eğitim ve maç tecrübesiyle kazanılır. 'Fast-track' programındaki hakemler için eğitim hayati önem taşımaktadır. Bu eğitim, kısmen, daha çok sayıda maç yöneterek kazanılan deneyimle doldurulan rolün yerini almalıdır. Bu nedenle, 'Fast-track' programının bir parçası olarak eğitim ve deneyim arasındaki denge çok önemlidir (Webb, 2014).

1.9.4. 'Fast-track' Programının Yönetilmesi

Hakemler sahip oldukları özellikler nedeniyle 'Hızlı Takip' için seçilmiştir. İlk aşama, İl FA'nın potansiyeli olan genç bir hakemi belirlemesi ve onu bir hakem akademisine veya mükemmeliyet okuluna yönlendirmesiyle başlar. Ulusal Hakem

Gelişim Programı, bu 'Hızlı Takip' sürecinin başlangıcında İl Federasyonuna yardımcı olur, çünkü bugüne kadar bu sürece dahil olmak için bireylerde aranan niteliklerin İl Federasyonuna veya Hakem Gelişim Sorumlusuna bağlı olarak biraz takdire bağlı olduğu söylenebilir. İngiltere'de hakemlik organizasyonu düşünüldüğünde, İl FA'larının bölgesel olarak hakemleri belirleme ve eğitme rolü tarihsel olarak ortaya çıkan bir durumdur. Ulusal Hakem Gelişim Programı, öznel yargıların bir kısmını ortadan kaldırmaya yönelik bir girişimdir; yetenekli hakemlere bir yön verir, bu sürece dahil olan roller için kişi özellikleri sağlar ve hakemlerin Futbol Ligi veya Seçilmiş Gruba ulaşması için gereken temel nitelikleri belirtir. 'Fast Tracked' olmak için gereken becerilerden bazıları, temel hakem kursunda veya seminer ve atölye çalışmalarında öğretilen karar verme becerileri veya standart hakemlik becerileri değildir. Bu becerilerin öğretilip öğretilmeyeceği ya da daha önce de belirtildiği gibi öğrenilip öğrenilemeyeceği ve sadece kişisel deneyimle ortaya çıkıp çıkamayacağı tartışmalıdır. Ulusal Hakem Gelişim Programı, Hakem Antrenörlerinin hakemlerle birlikte ele almaları için birkaç konuya (aşağıda listelenmiştir) odaklanmaktadır:

- Saha denetimi
- Maç öncesi talimatlar
- Maç öncesi protokolü
- Devriye yolu
- Beden dili
- Kuralların Uygulanması
- İşaretler
- Karar verme (tanıma)
- Fitness
- Oyun Kontrolü
- Oyuncu yönetimi

Bu konular tüm hakemler, özellikle de yetenekli ve en üst seviyede hakemlik yapma arzusunda olan hakemler için önemli olmuştur. Buradaki tehlike, teknik açıdan son derece yetkin hakemlerin yaratılması ve eğitilmesidir, ancak bu onları Premier

Lig'de görev almaları halinde karşılaşacakları durumlara 15 veya 20 yıl öncesine göre daha fazla hazırlanamamaktadır. Giderek artan bir ölçüde, sorun karar vermekten çok bu kararların sonuçlarıdır. Yüksek profilli maçlarda sonuçlar da artıyor; örneğin bir hakem Pazar günü bir lig maçında bir oyuncuyu oyundan atarsa, Pazartesi günü yerel gazetede olayla ilgili bir haber çıkabilir; bir hakem Konferansta bir oyuncuyu oyundan atarsa, olaydan daha fazla bahsedilir, kararın/olayın niteliğine bağlı olarak kesinlikle yerel gazetelerin spor sayfalarında ve muhtemelen bazı ulusal gazetelerde yer alır. Eğer bir hakem Stamford Bridge'de Manchester United'a karşı Chelsea'li bir oyuncuyu oyundan atarsa ve Chelsea maçı kaybederse, bu karar ulusal ve muhtemelen uluslararası haberlere konu olur ve kararın geçerliliği incelenir, genellikle tartışma ve şaşkınlık yaratır (White, 2012).

Hakemlerin elit seviyede kabul etmek zorunda oldukları şey bu odaklanma ve ilgidir. Üst düzey hakemlerin sadece on yıllık bir "raf ömrüne" sahip olduğunu öne süren bir argüman vardır. Tartışma, antrenman yoğunluğu, psikolojik odaklanma ve medyanın çeşitli alanlarından gelen baskı üzerine yoğunlaşmaktadır ve bu faktörlerin birleşimine ancak on yıllık bir süre için tahammül edilebileceği öne sürülmektedir. Webb, (2014) başka bir hakemle yaptığı bir röportajda ise hakem; sadece o seviyede, çok çok üst seviyede hakemlik yapabilirsiniz, Şampiyonlar Ligi maçları, Premier Lig maçları, Manchester United, Arsenal her hafta tüm büyük maçları yapıyor, yaklaşık 10 yıl, bu maruziyetle, bu baskıyla her hafta maksimum başa çıkabilirsiniz demiştir. Eğer durum böyleyse, bir hakemin 25 ya da 35 yaşında Seçilmiş Grup listesine girmesi tesadüfi bir durumdur, çünkü eğer hakem 35 yaşında Seçilmiş Grup listesine girerse 10 yıllık süre yine de tanınan emeklilik yaşından önce gelecektir. Eğer bu görüş doğruysa, yetenekli hakemleri erken yaşta 'Fast track' programına zorlamanın olmayacağı düşünülmektedir. Eğer elit seviyede 10 yıllık bir fırsat penceresi varsa, o zaman genç hakemler deneyim kazanmak için daha fazla zaman harcayabilir ve Futbol Ligi yapısında daha istikrarlı bir yükselişten faydalanabileceklerdir. Ancak Seçkin Grup'taki hakem sayısının profesyonel hakemliğin başlangıcından bu yana en düşük noktada olması nedeniyle, önümüzdeki iki yıl içinde Seçkin Grup listesine terfi eden genç hakemlerin sayısı artabilecektir. Bu da Seçilmiş Grup'ta en az beş ya da altı hakemin Premier Lig seviyesinde yeni ya da deneyimsiz olacağı anlamına gelecektir. Birbiriyle bağlantılı bir diğer konu da, hızlı bir şekilde terfi eden ya da tenzili rütbe alan bu

hakemlerin sözleşme durumlarıdır. Seçkin Grup'a terfi eden hakemlere o sezon için profesyonel bir sözleşme verilir; bu hakemler daha sonra tenzili rütbeye uğrarlarsa ilk sezondan sonra bu profesyonel sözleşmeyi kaybederler. Bu hakemlerden bazıları kariyerlerine ara verebilecek ya da normal işlerinden izin alabilecek kadar şanslı değildir ve bu nedenle Ulusal Liste'ye geri dönerek hakemlik kariyerlerinin yanı sıra tam zamanlı bir iş aramaya başlarlar. Diğer benzer Avrupa ülkelerinde böyle bir durum söz konusu değildir, bunun başlıca nedeni bu ülkelerde hakemlerin profesyonel sözleşme altında olmamaları ve dolayısıyla hakemliğin yanı sıra başka alanlarda da çalışmaya devam etmeleridir. Bu nedenle, yerel liglerinde en üst ligden düşürülmeleri durumunda, hakemlik dışında da güvenilebilecekleri bir işleri olacaktır (Webb, 2014).

1.9.5. İngiltere'de Hakemliğin Elit Yapısı

Select Group hakemleri dört farklı kurum tarafından kontrol edilmektedir: Futbol Federasyonu, Premier Lig, Futbol Ligi ve İngiltere'de oynanan tüm profesyonel futbol maçları için maç görevlileri sağlamak üzere kurulan Profesyonel Maç Görevlileri Limited Şirketi (PGMOL). PGMOL, Futbol Federasyonu, Premier Lig ve Futbol Ligi'nin üst düzey yöneticilerinden oluşan bir kurula sahiptir ve bu kurulda İcracı olmayan bir başkan da yer almaktadır. Bu yapı, İspanya ve İtalya'daki liglerin yanı sıra, ilgili Futbol Federasyonlarının hakemleri kontrol ettiği ve profesyonel ve Ulusal Liste hakemlerini kontrol eden ayrı bir organın bulunmadığı diğer liglerden farklıdır. PGMOL, 2013/2014 sezonunda 18'i profesyonel olmak üzere toplam 77 hakeme ve 231 yardımcı hakeme sahipti, ancak bu sabit bir rakam değildir ve bireysel performanslara bağlı olarak değişebilir. PGMOL, bu hakemlerin eğitim gelişiminden ve izlenmesinden sorumludur (Webb, 2014).

Elit seviyede, profesyonel hakemler PGMOL tarafından lig maçlarına atanır. PGMOL bu atamaları yaparken, hakemin mevcut formu, liyakat tablosundaki konumu (her değerlendirilen maçtan sonra hakemin performansı için aldığı notlar dikkate alınarak hesaplanır), atama sıklığı açısından kulüplerle olan ilişkisi, doğduğu veya yaşadığı yere veya şehre yakınlığı, maçlarda yer alan kulüplerle olan geçmişi, kişisel olarak desteklediği takım, uluslararası atamalar (Perşembe günü UEFA maçı olan hakemler sadece Pazar veya Pazartesi günü maça çıkabilir) ve deneyim gibi çeşitli hususları göz önünde bulundurur.

PGMOL nelerden sorumludur?

- 2001 yılında hakemlik standartlarını geliştirmek amacıyla kurulan PGMOL grubu, Premier Lig, İngiliz Futbol Ligi (EFL) ve Futbol Federasyonu (FA) Müsabakalarının tamamında hakemlik yapmaktadır. Her üç kuruluş da bunu finanse etmektedir.

- Baş Hakemlik Sorumlusu Howard Webb (eski bir PGMOL hakemi) ile yönetici ve koçlardan oluşan bir ekip tarafından yönetilen 162 hakem ve 350 yardımcı hakemin eğitimi, gelişimi ve mentorluğu.

- En yüksek profilli görevliler, 20 tam zamanlı profesyonel Select Group One hakemi.

- Şu anda PGMOL'un Seçilmiş Grup'ta sözleşmeli maç görevlisi olan 84 hakemi bulunmaktadır. Bunlar Seçkin Grup 1 Hakemleri, Seçkin Grup 1 Yardımcı Hakemleri, Seçkin Grup 2 Hakemleri ve kadın Seçkin Grup hakemleri olarak ayrılmıştır (PGMOL, 2024).

1.9.6. 'Profesyonel' veya 'Tam Zamanlı' Hakemler

Hakemliği bir kariyer olarak gören 'tam zamanlı', ücretli hakemler açısından hakemlerin profesyonelleşmesine doğru ilerleme hızlı bir şekilde gerçekleşmemiştir. The Football Referee" yayınında "profesyonel" hakemlerden ilk kez Mayıs 1964 sayısında bahsedilmesiyle birlikte bu konu neredeyse 40 yıllık bir diyalogun parçası olmuştur (Bullard, 1964). Profesyonelleşme 2001 yılında gerçekleşene kadar yirminci yüzyılın geri kalanı boyunca başka yayınlar ve tartışmalara konu olmuştur. Profesyonelleşme, İngiltere'de hakemlerin eğitimindeki gelişmeler üzerinde tartışmasız büyük bir etkiye sahip olmuştur. İngiltere, Avrupa'da tam zamanlı hakem kavramını benimseyen tek ülkedir (Webb, 2014). Ancak Seçilmiş Grup'ta yer alan ve ağırlıklı olarak Premier Lig maçlarını yöneten tüm hakemlerin gerçekten tam zamanlı, profesyonel hakemler olup olmadığı tartışmalıdır. Seçkin Grup'taki İngiliz hakemlerin tamamının tam zamanlı, profesyonel hakemler olduğu algısının gerçeklerden uzak olduğu, İspanya ve İtalya'da uygulanan sistemin de bu olmadığı açıktır. Bu noktada, bu bağlamda "profesyonel" kelimesinin gerçekte ne anlama geldiğinin de açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Hakemlerin tam zamanlı çalıştıkları ve hakemliğin tek istihdam şekilleri olduğu anlamına gelebilir. "Profesyonel" aynı zamanda bir bireyin

yaklaşımı, bir mesleğe başvurularını nasıl algıladıkları ve bu mesleğin veya iş rolünün üstlenilmesinden duyulan gurur ve genel tavır anlamına da gelebilir. Başka ülkelerde çalışan ve bazı bağlamlarda "tam zamanlı" hakem olarak kabul edilmeyen hakemler, kendilerini İngiltere'deki hakemlerden daha az profesyonel olarak görmeyebilir (Webb, 2014).

PGMOL'ün oluşumu ve Seçme ve Ulusal Grup hakemlerinin yönetimi 2002/2003 sezonunun başlangıcında başlatılmıştır. Profesyonel hakemlerin göreve başlaması zaman içinde gerçekleşmiş ve başlangıçta sözleşmeler, hakemlerin rütbelerinin düşürülmesi ve bu hakemlerin aldıkları ücretlerle ilgili sorunlar yaşanmıştır. Webb (2014)'in röportajında; En iyi 19/20 hakemi seçilmiş ve onlara yılda 145 gün çalışmayı taahhüt eden bir paket sunulmuştur. 99/00 sezonunda bunun karşılığında 30.000 sterlinin biraz üzerinde ücret, maç ücretleri ve masraflar almışlar ve tabii ki uluslararası listedekiler de ücret almışlardır. Daha sonra bu rakam 45.000 Sterlin civarına çıktı, en tepedekiler artı diğer ufak tefek ücretler alındığı da belirtilmiştir. Hakemlikten yılda 60-70.000 pound kazanan hakemlerin çoğu hala yarı zamanlı çalışmış çünkü günün sonunda bir yıllık sözleşmeleri olmuş ve sezon sonunda Futbol Ligi'ne düşürülebilir, böylece sadece maç ücretlerinden faydalanabilirlerdi. Ancak 2002/2003'ten itibaren bir hakem düşerse, sadece mali darbeyi yumuşatmak için bir avans alacağı belirtilmiştir. Seçilmiş Grup ve Ulusal Grup hakemleri, İngiltere Futbol Federasyonu'nun uygulamaya koyduğu terfi yapısı ve hakem akademilerinde kullanılan yetenek belirleme yöntemlerinin bir sonucu olarak seçilmektedir. FA ayrıca hakemler için bir destek ağına sahiptir. Hakem gelişim görevlileri (Türkiye'deki hakem mentörleri) her Bölge Futbol Federasyonunda çalışır; Hakem eğitmenleri hakemlere eğitim ve öğretim verir; Grassroots Mentörleri yeni kalifiye hakemlere rehberlik ve destek sunar; Hakem antrenörleri hakemlik geçmişine sahiptir ve becerilerini geliştirmek için hakemlerle çalışır; Üst düzeyde önemli hakemlik veya yardımcı hakemlik deneyimi olan Gelişim Antrenörleri, bu seviyelerde standartları yükseltmek ve yetenekli hakemleri erken yaşta tespit etmek için Seviye 2a ve Seviye 2b hakemleriyle çalışır; 3. Seviye Mentörler, birlikte çalıştıkları hakemlerin güçlü yönlerini, hedeflerini ve gelişim fırsatlarını belirlemenin yanı sıra rehberlik ve destek sunmak için bir temas noktası olarak tüm birinci ve ikinci sınıf 3. Seviye hakemlerle çalışır; ve son olarak Bölgesel Hakem Koçları, bölgesel bazda potansiyel olarak yetenekli hakemlerden oluşan seçilmiş bir

grupla ilgilenmiştir (Meet our workforce, 2024). Bu destek ağı ilden ile farklılık gösterebilir ve çalışmaları denetleyen bölge federasyonlarına bağlı çalışmışlardır. İngiltere'deki daha geniş ulusal oyun, hakemlerin erken gelişiminin önemi, potansiyel hakem ilerlemesinin belirlenmesi ve futbolu en üst düzeyde denetlemekle görevli PGMOL gibi kurumlarla profesyonel oyun arasındaki simbiyotik ilişkinin kabul edilmesi gerekir. Bu elit düzeydeki hakemler, bir İlçe Federasyonundan gelmektedir; yerel düzeylerde hakemlik yapmışlar ve lig yapısında ilerleyerek Seçkin Grup veya Ulusal Grup hakemi olmuşlardır. Bu yolun zirve noktası, hakemlikte 'tam zamanlı' veya 'profesyonel' hakem olarak kariyer yapma olasılığıdır. İngiltere'deki yapının doğası ve diğer ülkelerdekinden farklı olması, bu organizasyonun yararları konusunda karşıt görüşle çıkmasına nedne olmuştur. Bazı hakemler, İngiltere'de uygulanan yapı ve elit hakemlerin organizasyonu ve yönetiminde yer alan para, grup ve bireylerle ilgili endişelerini dile getirmekte ve belirli sorunları ve zorlukları tanımlamaktadır. Bu konu ile ilgili endişelerini dile getiren bir İngiliz hakem; Bu uygulamanın işe yaramayacağını belirmiş ve sorunun parayı kimin ödediği olduğunu söylemiştir. Eğer profesyonel bir hakemseniz parayı ödeyen kişiye borçlusunuz ve bu nedenle Premier Lig'de Richard Scudamore söz sahibi olduğu için ona karşı sorumlu olduğu belirtilmiştir. Richard Scudamore Premier Lig'in baş yöneticisi, 20 başkana rapor veriyor ve 20 başkan onun patronu, eğer onları tatmin etmezse, yeterli TV geliri getirmezse kovulabileceği belirtilmiştir (Webb, 2024). Bu yapıyla ilgili gerçek kuşkulardan söz edilmiştir. Tartışmaların çoğu, oyunda paranın artan varlığı, profesyonel hakemlere kimin ödeme yaptığı ve bu paranın nereden geldiği etrafında dönmüştür. PGMOL ile ilgili yine başka bir İngiliz hakem; Premier Lig'in çok büyük bir söz hakkı olduğunu ve gerçekçi olarak Premier Lig'in en büyük oyuncu olduğunu ve PGMOL'e fonun çoğunu onların sağladığını beyan etmiştir. Finansman konusuna ek olarak, bir başka endişe alanı da İngiltere'deki elit hakemlerin yönetim yapısıyla ilgilidir. İngiltere'deki yapı, İspanya ve İtalya gibi diğer ligler ve ülkelerdekinden farklıdır: Sorun şu ki, İngiltere, yönetim şekli açısından neredeyse diğer tüm ülkelerden tamamen farklıdır, hakemlerin ulusal federasyon tarafından kontrol edildiğini söyleyen bir hakemlik tüzüğü vardır ancak asıl mesele, Premier Ligler aracılığıyla kulüplerin hakemlere ödeme yapılması olarak belirtilmiştir (Webb, 2014). Katılımcıların yorumlarında tespit edilen fon tahsisi ve dağılımı, Premier Lig'in elit hakemlik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu

göstermektedir. Bu etki, Premier Lig'in hakemlik için ödediği para miktarına bağlanmaktadır. Profesyonel hakemliğe geçişin bir sonucu olarak PGMOL kuruldu ve bu, yerel hakemlerin organizasyonu ve yönetimiyle ilgili geleneksel yapılardan uzaklaşılması anlamına gelmiştir. Bu değişiklikleri gerçekleştirmek için paydaşların finansal olarak yatırım yapması gerekmiştir. Alan ve Aaron'un yorumları, bu finansmanın büyük kısmının Premier Lig'den geldiğini, FA ve Futbol Ligi'nin ise daha küçük bir yatırım yaptığını göstermiştir. İngiltere'de oluşturulan yapı nedeniyle, Premier Lig, FA, Futbol Ligi ve bu kuruluşlar tarafından elit hakemleri yönetmek için oluşturulan üçlü organ olan PGMOL'ün uyumlu bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bu ilişkiler, hakem gelişim yolunun diğer alanlarını da kapsar. Bu yol, PGMOL ve Federasyon arasında özel bir çalışma ilişkisi gerektirir çünkü İl Federasyonları beşinci seviyeye kadar olan hakemlerden sorumludur ve daha sonra bu hakemleri Federasyona ve ikinci seviyede PGMOL'e devreder. Bazı hakemler PGMOL ile FA arasındaki ilişkinin geçmişte sıkıntılı olduğunu belirtmişlerdir: Geçmişte farklı kurumlar arasındaki ilişkilerde zorluklar yaşanmıştır. Ancak hem FA hem de PGMOL'deki yönetim değişikliklerinden sonra ilişkilerin geliştiği de kabul edilmektedir. Bununla birlikte, elit hakemlikle bağlantılı farklı kuruluşlardan gelen finansmanla ilgili sorunlar devam etmektedir. Öyle ki hakemlere kulüplerin ödeme yapması problem olarak algılanmaktadır (Webb, 2014). Elit hakemler için finansman sağlanması, hem elit hakemler hem de hakemlik yolunun ilerleyen aşamalarında özel bir sorun olarak gündeme gelmiştir. Bu mali sorunlar, elit hakemlerin yönetiminde yer alan kuruluşların ilişkilerini ve elit seviye öncesinde hakemlerin gelişimini etkilemektedir. Özellikle Premier Lig'in FA ve The Football League'e kıyasla finansman seviyesindeki farklılık, elit hakem tedariki üzerinde farklı seviyelerde etki anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, PGMOL ve FA arasındaki hakem gelişim yolundaki ilişki değişkenlik göstermiş ve bazı sorunlar yine farklı organizasyonlardan gelen parasal girdiyle bağlantılı olmuştur (Webb, 2014).

1.9.7. FA Hakem Departmanı

Daniel Meeson - Teknik ve Hakem Gelişim Müdürü

Peter Elsworth - Hakem Operasyonları Başkanı

Chris Wildey - Atamalar ve Performans Analizi Müdürü

Chay Hathway - Veri Analisti

Adam Kenton - Adım 1/Adım 2 Maç Resmi Atama Müdürü

Carla Parker - Kadınlar Ulusal Ligi Maç Görevlileri Atama Sorumlusu

Chris Kay - Adım 3/Adım 4 Maç Görevlisi Atama Müdürü

Gemma White - Hakemlik Proje Sorumlusu

Nicola Gibson - FA Müsabakaları Maç Görevlileri Atama Sorumlusu

Phil Knight - Gözlemci Müdürü

Joanna Stimpson - Kadın Oyunları Ulusal Hakem Geliştirme Müdürü

Richard Glynn-Jones - Ulusal Hakem Yöneticisi

Stephen Tanner - Ulusal Hakem Yöneticisi

Ed Duckworth - Ulusal Hakem Yöneticisi

Lou Saunders - Ulusal Hakem Yöneticisi

1.9.8. Fiziksel Eğitim ve Fitness

İngiltere’de önemli ölçüde gelişme gösteren alanlardan biri de fiziksel eğitim ve hakemlerin şu anda ulaştıkları fiziksel seviye olmuştur. Hakemlere verilen fiziksel uygunlukla ilgili rehberlik ve eğitim de zaman içinde önemli ölçüde gelişme göstermiştir. Geçmişte antrenmanlar öz disipline dayanıyor ve çoğu şey hakemlerin kendi iradelerine bırakılmıştı. Webb’e (2014) röportaj veren İngiliz elit bir hakem; antrenmanları kendi kendine düzenlediğini belirtmiş, haftada dört gün antrenman yaptığını ve muhtemelen haftada iki maçının olduğunu, eğer iki maçı varsa sadece üç gün antrenman yaptığını belirtmiştir. Yine Webb (2014)’e demeç veren başka bir hakem olan Ken (Kategori 3b); Hakemlerin fiziksel antrenmanlarının yoğunluğunda bir artış olduğunu; modern oyunda hakemlerin zihniyetindeki değişimi açıklarken bunu doğruladığını belirtmiştir. Öte yandan, eskiden olduğu gibi hakemleri antrenman için zorlamaya gere olmadığını; yaklaşık 15 yıl önce hafta boyunca gerçekten antrenman yapıp yapmadıklarını kontrol edildiğini belirtmiştir. Şimdi kendilerini profesyonel hissediyorlar ve oyun sırasında kendilerine güvenmeleri için eğitimin önemli olduğunun farkında olduğunu belirtmişlerdir. Burada gelişmiş farkındalığa ve artan fiziksel antrenmanın faydalarına değinilmiştir. Daha önce hakemler kondisyonları konusunda

büyük ölçüde kendi kendilerini yönetiyor ve kondisyonlarını geliştirme ya da maçlara yeterli şekilde hazırlanma konusunda kendilerine çok az rehberlik yapıldığı belirtilmiştir.

1974 yılında FIFA kondisyon testinin ve FIFA hakemleri için minimum kondisyon standartlarının (Evans ve Bellion, 2005) uygulamaya konması ve İngiltere'de hakemlere yönelik bilgilerin iyileştirilmesi, kondisyon standartlarının yükseltilmesine yardımcı olmuştur. Eğitim bilgilerinin miktarı ve kalitesindeki bu gelişmeler, hakemlerin etkili bir performans sergileyebilmeleri için fiziksel olarak formda olmaları gerektiğinin daha iyi anlaşılması anlamına gelmiştir. Bu farkındalıklara rağmen, elit seviyede hakem eğitimi hala bireye bağlı olmuş, her ne kadar FA elit hakemleri bir araya gelmeye teşvik etse de, pratikte antrenman yapmak hala bireye bırakılmıştır. Antrenmanın kendi kendini düzenlemesi, elit hakemlerin antrenman rejiminin bir parçası olmuştur. Ancak bu antrenmanın tek başına yapılması, elit hakemler için artan bilgi ile destekleniyor ve bu da 1980'lerin sonlarından günümüze kadar kondisyon standartlarında ve antrenman kalitesinde belirgin iyileşmeler olmasına neden olmuştur. Bu ek destek artık spor bilimi, spor psikolojisi, fizyoterapi, sprint koçluğu, ayak hastalıkları ve görme bilimi gibi alanlarda uzmanlaşmış bireyleri de içeren, profesyonel futbol kulüplerinde bulunanları yansıtmaya çalışan bir ağı kadar uzanmıştır. Elit hakemlerin gelişimine yardımcı olmak için ayrıntılı performans analizi, her maçla ilgili istatistiksel veri sağlanması ve antrenman ve maç performansını takip etmek ve ölçmek için kalp atış hızı monitörlerinin kullanılması gibi alanlarda modern teknolojiden yararlanılmıştır (What we do,2013). Seçkin Grup'taki hakemler, futbol sezonu boyunca PGMOL Spor Bilimleri Başkanı tarafından kendileri için hazırlanan bireysel fitness programlarına sahiptir ve Ulusal Grup hakemlerinin yanı sıra yardımcı hakemlerin de takip etmesi için daha genel fitness planları tasarlayan başka bir spor bilimci tarafından desteklenmişlerdir. PGMOL'de kullanılan spor bilimi bilgileri, seçilmiş grup hakemlerinin fiziksel uygunluklarıyla ilgili destek almalarını sağlamak için tasarlanmıştır. Hakemler, antrenmanlarından kalp atış hızı monitörü (maçlar sırasında da kullanılır) ile kaydedilen kalp atış hızı bilgilerini indirmiş ve bu bilgileri PGMOL'deki spor bilimcilere göndererek antrenmanlarının yoğunluğunun hesaplanmasını ve analizini sağlamışlardır. Hakem ve oyuncuların fiziksel performansları karşılaştırılmış ve oyun sırasında hakemlerin koşu yoğunluğu da rapor

edilmiştir. Belirli bir maçtan elde edilen veriler daha sonra bir kıyaslama çalışması olarak hakem ve diğer hakemler için sezon ortalamasıyla karşılaştırılır. Bu da hakeme kendi performansı ve yönettiği maçın yoğunluğu hakkında önemli bilgiler verir. Teknolojik gelişmeler son yıllarda hakemlikteki gelişmelere yardımcı olmuş ve özellikle elit hakemlik yeni teknoloji ve yeni çalışma yöntemlerini benimsemiştir (Webb, 2014).

1.9.9. Güncel Hakemler: Oyuncularla Fiziksel Bir Karşılaştırma

2003/2004 sezonundan 2009/2010 sezonuna kadar haritalanan hakemlerin performansına ilişkin daha fazla bilgi, hakem kondisyonundaki artışı göstermektedir. Fiziksel uygunluktaki bu artış Premier Lig futbolcularıyla karşılaştırıldığında, hakemlerin oyunculara kıyasla sezondan sezona katlanarak geliştiğini göstermektedir.

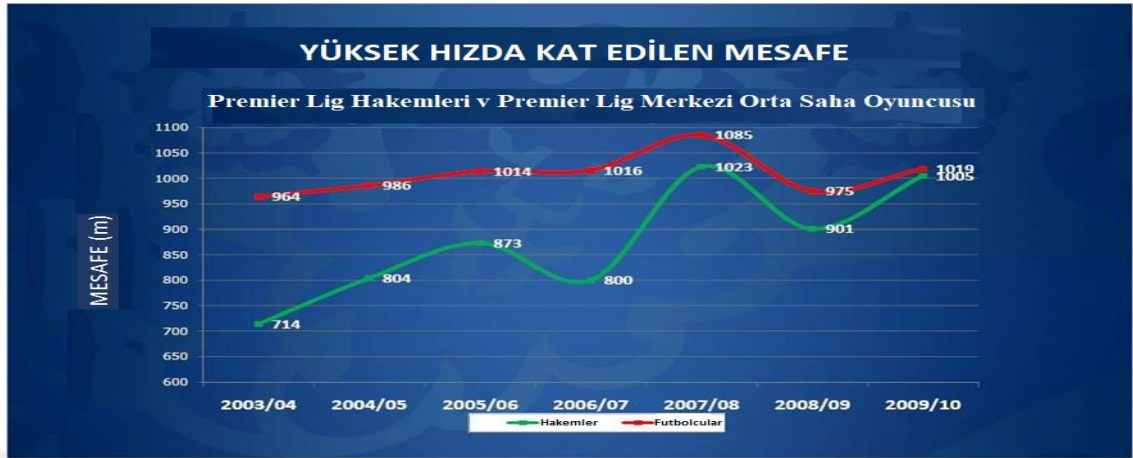
Grafik 1.1. Premier Lig Hakemleri ile Premier Lig Merkezi Orta Saha Oyuncu Sprint Grafiği



Kaynak: Webb, 2014.

Premier Lig 2003-2004 sezonunda orta saha oyuncuları maç başına ortalama 32 depar atarken, hakemler maç sırasında ortalama 19 kez depar atmıştır. Buna karşılık, 2009-2010 sezonunda hakemler bir oyun sırasında ortalama 41 kez, orta saha oyuncularıyla aynı sayıda depar atmıştır. İngiltere'de oyunun hızı artmaktadır ve rakamlar son beş yılda hızla %20'ye varan bir artış olduğunu göstermektedir (Lawton, 2012) ve bu da hakemlerin karar verme süreçleri üzerinde artan bir baskı yaratmaktadır.

Grafik 1.2. Premier Lig Hakemleri ile Premier Lig Merkezi Orta Saha Oyuncu Yüksek Hızda Katedilen Mesafe Grafiği



Kaynak: Webb, 2014

Premier Lig'de orta saha oyuncuları ve hakemler tarafından bir oyun sırasında ortalama olarak katedilen yüksek hız mesafesi bu tabloda gösterilmektedir. 2003-2004 sezonunda hakemler bir oyun sırasında ortalama 714 metre yüksek hızda mesafe kat ederken, Premier Lig orta saha oyuncuları 964 metre kat ediyordu. Tersine, 2009-2010 sezonunda hakemler ortalama 1005 metre yüksek hızda mesafe kat ederken, Premier Lig orta saha oyuncuları 1019 metre mesafe kat etmiştir.

1.9.10. Fitness Seviyelerinde İyileşme - İngiliz Örneği

PGMOL, seçme ve ulusal grup hakemlerinin kondisyonlarını takip ve kontrol etmek için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. Performansla ilgili fiziksel, taktiksel ve teknik verilerin yanı sıra hakemlerin takibini sağlayan bir platform olan Prozone'un kullanımı, şu anda antrenman ve performansla ilgili ayrıntılı bilgi vermek açısından özellikle önemlidir. PGMOL'ün kullandığı 'Prozone Hakem Analizi' paketi özellikle hakemlik için geliştirilmiştir. Bir maç sırasında hakem de izlenir ve hareketleri analiz edilir. Bu hareketlerin çoğu oyunun türüne, örneğin hakemin daha fazla koşmasını gerektiren uzun toplar olup olmadığına veya oyunun ağırlıklı olarak sahanın ortasında oynanıp oynanmadığına, oldukça eşit iki takımın olup olmadığına bağlıdır (Webb, 2014).

1.9.11. İngiltere'de Elit Hakemleri Yönetmek

Ulusal Gruptaki hakemler ve yardımcı hakemler bir yana, seçilmiş gruptaki insanlardan oluşan bir ekibin yönetiminde bile zorluklar vardır. Zorluk teşkil eden konular aşağıdaki gibidir:

- Coğrafi konum
- Eğitim yönetimi
- Performans genelinde standardizasyonun sağlanması/denenmesi ve bu ilkelerin seçilmiş grup ve ulusal grup açısından uygulanması

Seçilmiş ve ulusal grup hakemleri İngiltere'nin farklı bölgelerinden ve yörelerinden geliyorlar ve bu da onları bir grup olarak yönetmeye çalışırken zorluk yaratmaktadır. Bu konu ile ilgili röportaj veren Brian isimli hakem "Ulusal grup hakemleri için fiziksel bir zorluk var çünkü hepsi birbirinden farklı, onları çok sık göremiyorsunuz. Bu yüzden eğitim bilgilerini ve performans analizlerini ülke çapında uygun maliyetli bir şekilde nasıl yayabileceğiniz önemli. Seçilmiş grup'la ilgili zorluk, maruz kaldıkları inceleme derecesi ve bu ortamda gelişmeye devam etmelerini sağlamaktır. Yani, sürekli olarak destek mekanizmaları sağlamak, performansı geliştirmeye çalışmak" demiştir (Webb, 2014).

UEFA ve FIFA gibi uluslararası kuruluşların belirli bir yönlendirmesinin olmaması, ülkelerin seçme (üst klasman) ve ulusal grup hakemlerinin veya eşdeğerlerinin yapısı ve yönetimi üzerinde bir tür sahiplik sahibi olmasını sağlar. Bu, İngiltere'de elit hakemlerin yönetiminin bir parçası olarak PGMOL'ün oluşturulmasıyla kullanılmıştır. Bu elit hakemlerin yönetimi, diğer personel yönetimi şekillerine kıyasla benzersizdir. Bireylerin yönetimiyle ilgili ortaya çıkan eğilimleri ve uzaktan çalışan insanların yönetiminde iki önemli alan olarak teknoloji ve konumun artan etkisini ve gelişimini tanımlamaktadır. Bu iki alan, İngiltere'deki elit hakemlerin yönetiminde de çok önemlidir. Hakemlerin uzaktan çalışabilmesi ve eğitim alabilmesi, coğrafi kısıtlamalar göz önüne alındığında önemlidir. Hakemlerin eğitim programlarını uzaktan gerçekleştirdiklerini teyit etmek ve bu eğitim programlarının etkinliğini izlemek için teknolojinin kullanılması zorunludur. Bu uzaktan eğitimin tamamlandığından emin olmak için, hakemlerin kalp atış hızı verilerini Spor Bilimi destek personeline

göndermemeleri halinde, gelecek maçlar için fikstür listesinden çıkarılmaları veya maçlara alınmamaları gibi yaptırımlar uygulanmaktadır (Webb, 2014).

Elit düzeydeki hakemlerin yeterince motive olmalarını sağlamak, eğitimlerinden performansa uygun hazırlık gibi optimum faydaların elde edilmesi için önemlidir. Hakemlik camiasındaki bireyler, motivasyonun yönetim, eğitim ve idari pozisyonlardaki kişilerin düşüncelerinin merkezinde yer aldığına inanmaktadır. Hakemler Premier Lig'de her maç yönettiklerinde potansiyellerini gerçekleştirmek zorundadırlar ve bu nedenle motivasyonları, mutlulukları ve eğitim nedenleri hayati önem taşır (Gee ve Burke, 2001):

Elit hakemliğe yapılan yatırım, özellikle de Barney'nin iki günlük bir eğitim etkinliği için ülkenin dört bir yanından 20 hakemi bir araya getirirken bahsettiği harcama düzeyi göz önüne alındığında, hesap verebilirlik gerektirmektedir. Bu elit hakemlerin etrafındaki yapı ve destek, performansta mükemmelliği artıran ve kişisel, profesyonel gelişime izin veren etkili bir eğitim sunmak için çok önemlidir (Webb, 2014).

1.9.12. İngiltere'de Teknik Eğitim

Hakemlere eğitimlerinin teknik yönleri sırasında sağlanan destek, profesyonelleşmelerinden bu yana geçen 20 yılda artmıştır. İngiltere'de eğitimdeki bu gelişimin haritası, hakemlere eğitimlerinde ve dolayısıyla maç performanslarında yardımcı olan gelişmeleri ortaya koymaktadır. Teknik eğitim, hakemlerin maçlarda verdiği tartışmalı kararları gözlemlemek için genellikle DVD'lerin kullanılmasıyla başlamıştır. Bu kararların 'yanlış' olarak adlandırılması gerekmez, sadece sorgulanabilir veya tartışılabilir olabilirler. Senaryolar daha sonra tüm hakemlerin katıldığı bir toplantı sırasında büyük bir ekranda oynatılır. Daha sonra kararlar tartışılır ve bunu genellikle genel bir yorum ve tartışma oturumu şeklinde olmaktadır. Teknik oturumların sunumundaki değişiklikler, zaman içinde oturumları yöneten farklı yöneticilerle ilişkilendirilmiştir. Personel değişikliği olduğunda eğitimin verilmesinde bu tür farklılıklar olabilmesi, diğer ülkeler bir yana, yerel sistem içinde bile standardizasyon sağlamanın zorluğunu ortaya koymaktadır. İncelenen bir olayın uygun bir şekilde ele alınıp alınmadığını belirlemek için geçmiş performansların yanı sıra kilit ve tartışmalı kararların gözden geçirilmesi genellikle iyi bir uygulama olarak görülebilir. Hem ülke

içinde hem de Avrupa ve Dünya düzeyinde karar verme sürecinde standartlaşma arzusu vardır. Tartışmalı kararlar hakemler arasında tartışmayı gerektirir ve benzer bir durumun tekrar yaşanması halinde hakemin teorik olarak aldığı eğitim ve rehberlik doğrultusunda hareket etmesini sağlamak için dikkate alınmalıdır. Bu gerçekleşirse hakem, kuralların daha tek tip ve tutarlı bir şekilde yorumlanmasına doğru ilerleyecektir. Bu da standardizasyonun birincil amacıdır. Kararların gözden geçirilmesi için kullanılan video oturumları yıllardır uygulanıyor ve genellikle her iki haftada bir planlanan buluşma zamanlarında tüm Seçilmiş Grup görevlilerinin (hakem ve gözlemci) katılımını gerektirmektedir(Webb, 2014).

Hakemler, gerçekleşen teknik video oturumlarını kişisel gelişim süreçlerinde olumlu bir şey olarak tanımladılar. Bu toplantıların sonuçları ve maç değerlendirme raporları, hakemler ve Hakem Koçları için eğitim alanları olarak bir araya getirilmiştir. Seçilmiş Grubun ilerleyen aşamalarında Hakem Antrenörlerine ve hakemleri destekleyen ekiplere yatırım yapılmaktadır. Bu Hakem Koçları, elit hakemlerin yanı sıra daha alt seviyedeki hakemlerle de çalışmaktadır. Hakemler, gelişim alanları üzerinde kendileriyle birlikte çalışabilecek atanmış bir Hakem Koçuna sahip olmanın faydasını görmektedir. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve uygulanması, bir Hakem Koçunun desteği olmadan bireysel hakem tarafından gerçekleştirilmesi daha zor olacaktır. Hakem Koçlarının kullanımı kendi kendini analiz etmeyi kolaylaştırır ve Hakem Koçunun bu desteği olmadan hakemler (ne kadar iyi olurlarsa olsunlar) performanslarındaki değişiklikleri kendi başlarına yapmak zorunda kalırlar. Bu, hakemin neyi geliştirmesi gerektiğini, belirli bir sorunu düzeltmek için hangi eğitimi alması gerektiğini anlamasını ve ardından eğitimi tamamlayarak teknik oturumlarda belirlenen sorunu düzeltmesini gerektirir. Ancak söz konusu hakem, bu adımları tek başına gerçekleştirebilmek için gerekli tüm becerilere sahip olmayabilir. Eğitimin teknik unsuru sırasındaki destek son yıllarda gelişmiştir. Buna, genç hakemlerin gelişimleri sırasında ek destek sağlamak amacıyla Seçme ve Ulusal gruptaki daha deneyimli hakemler ve hakem koçları ile birlikte yerleştirilmelerini içeren genç hakemlere mentorluk yapılması da dahil edilmiştir (Webb, 2014).

1.9.13. İngiltere’de Psikolojik Eğitim

Psikolojik eğitim her ülkede farklı şekilde değerlendirilmiştir. Tarihsel olarak altı ülkede de eğitimin bu alanında farklı uygulamalar olmuştur. İngiltere'deki hakemler psikolojik desteğin öneminin farkındadırlar. Öte yandan İngiliz sisteminde bu destek gönüllülük esasına dayanmaktadır. İngiliz sisteminde hakemler psikolojik seanslara katılmak zorunda değildir; bu, eğitim sürecinin bir parçası olmaktan ziyade bireysel bir tercihtir. Bazı hakemler sunulan psikolojik eğitim fırsatlarına erişiyor ve bunun sağlayabileceği faydalar kabul etmektedir. Premier Lig'de hakemlik yapmanın getirdiği sürekli stres, buna bağlı olarak medyaya maruz kalma ve performansın incelenmesi, elit hakemlerin omuzlarına daha fazla baskı yüklemiştir. Bazı hakemler psikolojik destek kullanımının bu sorunların bazılarıyla başa çıkmada faydalı olduğunu belirtmiştir. Webb’e (2014) röportaj veren kimi hakemler maç yönetirken bir korku faktörü olduğunu ve bu durumun performansı etkileyebileceğini, eğer bugün her şeyi doğru yapamazsam, çok fazla insanı üzersem işim tehlikeye girebilir diye düşünüldüğünde, bir psikoloğun yanınızda olması bazı insanlar için çok faydalı olduğunu belirtmiştir. İngiliz sistemi ayrıca grup toplantılarına bir miktar psikolojik destek de dahil etmektedir. Bu durum, bir psikoloğun grup oturumlarına aralıklı olarak katıldığını göstermektedir (Webb, 2014).

1.9.14. İngiltere'de Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları

Hakemlerin yönetecekleri maça hazır olmalarını ve sahada en iyi performansı gösterebilmelerini sağlamak için maç öncesi doğru hazırlık yapmaları çok önemlidir. İngiltere'de maç hazırlığı hakemden hakeme farklılık gösterme eğilimindedir; farklı hakemler farklı şekillerde hazırlanırlarmaktadır. Hazırlığın şekli ve kapsamı hakemin kendi önceliklerine bağlıdır. Hakemler için nasıl hazırlanmaları gerektiğine dair belirli bir yönerge ya da doğru hazırlık ve araştırma miktarının ne olduğuna dair bir rehber yoktur. Sporda değerlendirme ve yeniden değerlendirmeye diğer akademik disiplinlerde de atıfta bulunulur ve spor psikolojisi literatüründe 'kalibrasyon' olarak adlandırılır. Elit hakemlikle ilgili olarak, hakemlerin sürekli olarak 'kalibrasyon' yaptıkları iddia edilmektedir. Kalibrasyon, maçın zamanı ve seyirci gürültüsü/davranışı ve ayrıca oyuncu hareketleri ve davranışları gibi dış kontrolle ilgili unsurlara bağlıdır. Hakemler, sezonun zamanı ve yönettikleri takımlar ve oyuncular için neyin tehlikede'olduğu gibi

durumlara bağılı olarak performansları farklı şekilde değerlendirir (Fasold, Memmert ve Unkelbach, 2013).

Hakemler müsabakalara hazırlanırken hangi oyuncuların, hangi kulüplerin, maçlar boyunca kalıpları olduğunu öğrenmektedirler. Kısacası oyuncuların köşe vuruşlarında nerede durdukları, ceza sahasında yapılan bloklar, oyuncu ve oyun taktikleri ve her maçta gördüğümüz kişilerle ilgili değil, aynı zamanda kulüpler veya oyuncular arasındaki geçmiş karşılaşmalarla da ilgili analizler yapılmaktadır. Kimi oyuncu ve kulüp oyun modellerinden bazılarının analizlerinin hakem toplantılarında yapılmaktadır. Hakemler bir maça hazır olmak için aktif olarak araştırma yapmaları ile çok fazla araştırma yaparak hem oyuncuları sahaya çıkmadan önce hem de olası olayları gerçekleşmeden önce önyargılı davranma olasılığı arasında ince bir çizgi ya da ayrımın farkında olmalıdırlar. Webb'e (2014) röportaj veren İngiliz hakemlerden biri; hakemlerin oyuna yuna açık fikirli bir şekilde girmeye çalışması önemlidir. Bir Şampiyonlar Ligi maçına gittiğinde her iki takım hakkında da biraz araştırma yaptığından emin olduğunu; katılan takımlar kimler? Oyuncuları kimler? Teknik direktörleri kim? Oyuncular hangi milletten? Kaç tanesi İngilizce konuşacak, bu onlarla iletişim kurma şeklini etkileyebilir. Daha önce o stadyuma gidip gidilmediği, daha önce bu takımlara hakemlik yapıp yapmadığı, bu takımlarla ilgili önceki deneyimleri, onları televizyonda izleme geçmişi ve eğer takımları daha önce izlediğimde göze çarpan bir şey olup olmadığına dikkat ettiğini belirtmiştir. Öte yandan ilgili takımların yerel liglerinde neredeler? Bu özel maç için beklentileri neler? İlk maçta deplasmanda aldıkları tek farklı yenilgiden mutlu olacaklar mı? Maçın sonlarına doğru baskı altına alınması gereken bir zaman kaybı unsuru olacak mı? İngiltere'de hakemler, maç yönetmeye hazır olduklarından emin olmak için kapsamlı bir maç hazırlık sürecinden geçerler. Bazı yaklaşımlar ve adımlar:

1. Eğitim ve öğretim: İngiltere'deki hakemler, The Professional Game Match Officials Limited (PGMOL) tarafından sağlanan kapsamlı eğitim programlarından geçer. Bu programlar teorik bilgi, pratik oturumlar ve oyun kurallarını anlamalarını ve fiziksel yeteneklerini geliştirmeye yönelik kondisyon eğitimini içerir.
2. Kondisyon değerlendirmesi: Hakemler, profesyonel futbol maçlarının temposuna ayak uydurabilmek için yüksek düzeyde kondisyona sahip olmalıdır. Gerekli

standartları karşıladıklarından emin olmak için düzenli olarak kondisyon değerlendirmesine tabi tutulurlar.

3. Maç öncesi analiz: Her maçtan önce hakemler, maça katılan her iki takım hakkında detaylı bilgi alırlar. Bu, bireysel oyuncuların eğilimlerini, takım taktiklerini, son form durumlarını, disiplin kayıtlarını ve oyun sırasında karar vermeyi etkileyebilecek diğer ilgili faktörleri incelemeyi içerir.

4. Görevlilerle iletişim: Hakem maçtan önce yardımcı hakemleriyle (yan hakemler) iletişim kurarak pozisyon alma protokollerini, odaklanılması gereken belirli alanları (ofsayt kararları gibi) ve oyun sırasında ortaya çıkabilecek olası sorunları veya endişeleri tartışır.

5. Maç öncesi brifing: Hakemler, PGMOL yetkilileri tarafından düzenlenen ve yaklaşan maçlarla ilgili önemli ayrıntıların tartışıldığı maç öncesi brifinglerine katılırlar. Bu, maçlar sırasında karar vermeyi etkileyebilecek son olayların veya kuralların gözden geçirilmesini içerir.

6. Saha içi ısınma: Başlama vuruşundan önce hakemler, maç sırasında en iyi performans sergilemek için fiziksel olarak hazırlanmak amacıyla sahada bir ısınma rutini gerçekleştirir.

Genel olarak, İngiltere'deki hakemlerin hazırlığı ve yaklaşımı, yüksek düzeyde kondisyon ve profesyonelliklerini korurken maçlar sırasında adil ve doğru kararlar vermek için iyi donanımlı olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (The Fa, 2024).

1.10. İTALYADA HAKEMLİK SİSTEMİ

1.10.1. İtalyan Hakemliğine Genel Bakış

İngiltere'de elit düzeydeki yapı Almanya, İspanya ve İtalya'dan farklıdır. Terfi yolunun ilerleyen aşamalarında Almanya, İspanya ve İtalya hakemlerin kontrolünü bölgelere ayırır ve Futbol Federasyonu bu bölgeleri denetler. Örneğin İtalya'da Abruzzo, Lazio ve Calabria gibi çeşitli Bölgesel Komitelere ayrılmıştır. Bölgesel komitelerin sayısı 20'dir. Bölgesel Komiteler de Bölgeler içinde bölümlere ayrılmıştır. Örneğin Lazio'da on dört bölüm vardır ve toplam 207 bölüm vardır. Her Bölgesel Komite, kontrol ettiği bölüm sayısı bakımından farklılık göstermektedir. Bu, bölgelerin büyüklüğünü gösterir ve hakem sayısı açısından daha büyük ve daha küçük bölgeler

arasında bir karşılaştırma sağlar. Bölge Komitelerinin büyüklükleri ve her bölgenin kontrol ettiği bölüm sayısı bakımından büyük farklılıklar göstermektedir. Bu bölümler, Federazione Italiana Giuoco Calcio ya da İtalyan Futbol Federasyonu'nun bir parçası olan Associazione Italiana Arbitri ya da İtalyan Hakemler Birliği'nde yer alan Genel Kurul tarafından kontrol edilir. Genel Kurul, elit seviye olan Serie A ve B'den alt lig seviyelerine kadar hakemliği denetleyen çeşitli bileşenlere sahiptir (İFF, 2014).

Tablo 1.19. İtalya Futbol Federasyonuna Bağlı Bölgeler ve Hakem Sayıları

Bölge	Bölüm sayısı	Hakem sayısı	Ülkedeki Hakem sayısına oran
Abruzzo	8	1074	% 3,27
Basilicata	5	371	% 1,13
Calabria	11	1503	% 4,58
Campania	17	3066	% 9,35
Cpa Bolzano	2	223	% 0,68
Cpa Trento	3	330	% 1,01
Emilia Romagna	14	2254	% 6,87
Friuli Venezia Giulia	7	903	% 2,75
Lazio	14	3257	% 9,93
Liguria	7	915	% 2,79
Lombardia	25	4310	% 13,14
Marche	7	1237	% 3,77
Molise	3	316	% 0,96
Piemonte Valle D'aosta	16	2073	% 6,32
Puglia	8	1985	% 6,05
Sardegna	9	1063	% 3,24
Sicilia	12	2267	% 6,91
Toscana	15	2349	% 7,16
Umbria	6	817	% 2,49
Veneto	18	2489	%,59
20 Bölge	207 Bölüm	32802 Hakem	%100

Kaynak: (İFF, 2024)

Tablo 1.20. Bölgelere Bağlı Bölümler

Abruzzo Avezzano, Chieti, Lanciano, L'Aquila, Pescara, Sulmona, Teramo, Vasto	Basilicata Matera, Moliterno, Policoro, Potenza, Venosa
Calabria Catanzaro, Cosenza, Crotone, Lamezia Terme, Locri, aola, Reggio Calabria, Rossano, Soverato, Taurianova, Vibo Valentia	Campania Agropoli, Ariano Irpino, Avellino, Battipaglia, Benevento, Caserta, Castellammare di Stabia, Ercolano, Frattamaggiore, Napoli, Nocera Inferiore, Nola, Sala Consilina, Salerno, Sapri, Torre Annunziata, Torre del Greco
CPa Bolzano Bolzano, Merano	CPA Trento Arco Riva, Rovereto, Trento
Emilia Romagna Bologna, Cesena, Faenza, Ferrara, Finale Emilia, Forli, Imola, Lugo di Romagna, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini	Friuli Venezia Giulia Basso Friuli, Gradisca d'Isonzo, Maniago, Pordenone, Tolmezzo, Trieste, Udine
Lazio Albano Laziale, Aprilia, Cassino, Ciampino, Civitavecchia, Formia, Frosinone, Latina, Ostia Lido, Rieti, Roma 1, Roma 2, Tivoli, Viterbo	Liguria Albenga, Chiavari, Genova, Imperia, La Spezia, Novi Ligure, Savona
Lombardia Abbiategrosso, Bergamo, Brescia, Busto Arsizio, Chiari, Cinisello Balsamo, Como, Crema, Cremona, Gallarate, Lecco, Legnano, Lodi, Lomellina, Lovere, Mantova, Milano, Monza, Pavia, Saronno, Seregno, Sondrio, Treviglio, Varese, Voghera	Marche Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Jesi, Macerata, Pesaro, San Benedetto del Tronto,
Molise Campobasso, Isernia, Termoli	Piemonte Valle D'aosta AlbaBra, Alessandria, Aosta, Asti, Biella, Casale Monferrato, Chivasso, ollegno, Cuneo, Ivrea, Nichelino, Novara, Pinerolo, Torino, Vco, Vercelli

Tablo 1.20. Bölgelere Bağlı Bölümler (Devamı)

Puglia Bari, Barletta, Brindisi, Casarano, Foggia, Lecce, Molfetta, Taranto	Sardegna Alghero, Cagliari, Carbonia, Nuoro, Olbia, Oristano, Ozieri, Sassari, Tortolì
Sicilia Acireale, Agrigento, Barcellona Pozzo di Gotto, Caltanissetta, Catania, Enna, Marsala, Messina, Palermo, Ragusa, Siracusa, Trapani	Toscana Arezzo, Carrara, Empoli, Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Piombino, Pisa, Pistoia, Pontedera, Prato, Siena, Valdarno, Viareggio
Umbria Città di Castello, Foligno, Gubbio, Orvieto, Perugia, Terni	Veneto Adria, Bassano del Grappa, Belluno, Castelfranco Veneto, Chioggia, Conegliano, Este, Legnago, Mestre, Padova, Portogruaro, Rovigo, San Donà di Piave, Schio, Treviso, Venezia, Verona, Vicenza

Kaynak: İFF, 2024

1.10.2. İtalyan Sisteminde Terfi Sistemi

En büyük Bölgesel Komiteler, kontrolleri altında en fazla şubeye sahip olmak zorunda değildir ancak şube sayısı ile her bölgedeki hakem sayısı arasında bir miktar korelasyon vardır; daha fazla şubeye sahip bölgeler genellikle daha fazla hakeme sahiptir. Bu bölgelerin ve dolayısıyla bölümlerin dağılımı, Bölgesel Komiteler ile İtalya'nın güneyi ve kuzeyindeki hakemlik standardı arasında bir fark olduğu anlamına gelmektedir. Webb' in (2014) İtalyan hakemler ile yaptığı bir röportajda Justin adlı hakem; kendi bölgesi olan Lazio'da ve yönettiği bölge olan Roma'da çok sayıda hakem olduğunu ancak maçların hakemleri ülkenin güneyinde olduğu kadar zorlamadığını belirtmiştir. Bölgesel farklılıkları detaylandıran Justin, kuzeyde maçların çok sakın geçtiğini ve İtalya'nın güneyinde, Sicilya'da, Calabria'da hakemler için çok zor maçlar olduğunu belirtmiştir. İtalya'nın kuzeyinde, Milano, Torino ve Floransa'da ise maçların çok sakın geçtiğini belirtmiştir. İtalya'da, özellikle de ülkenin kuzeyi ve güneyi arasında hakemlik yolları, tecrübe ve terfi açısından görülen farklılıklar hakemler tarafından şöyle yorumlanmıştır: "Terfi çok zor; örneğin benim bölgem Toskana'da hakemlik mükemmel. Çünkü iyi bir futbol kalitemiz var..." (Webb, 2014). Ülkenin güneyinde

oylanan futbolun gücü, hakemlerin Serie A'ya çıktıklarında edindikleri tecrübe ve hakem kalitesiyle ilişkilendirdikleri bir durum. 20 hakemin en üst seviyede görev yaptığı ve sistemin bir parçası olan yaklaşık 33.000 hakem olduğu düşünüldüğünde, Serie A'ya terfi süreci doğal olarak rekabetçidir. Terfi yapısı ve terfi fırsatları, gelişim yolları ve ayrıca farklı bölgelerde görülen farklılıklarla bağlantılıdır. Josh, İtalya'nın güneyinden gelen hakemlerin lig yapısındaki bu terfide yaşadıkları avantajları şöyle açıklıyor: "Güney İtalya'dan gelen hakemler daha fazla deneyime sahip ve daha kolay terfi almaktadırlar. Serie A'ya gelmek çok ama çok zor. 33.000 içinde 20 (Serie A hakemi) ve bu 20 hakem içinde sadece 10 uluslararası hakem var." demiştir. İtalya'nın kuzeyinde ve güneyinde var olan farklılıkların üstesinden gelmek için ülke içinde ve bölgeden bölgeye bir hakem değişimi söz konusudur. İtalya'nın kuzeyinde ve güneyinde gelişim yolunda ve maçların standardında tespit edilen farklılıklara ek olarak hakemler, içinde görev yapmaları gereken liglerin kalitesi hakkında da yorum yapmaktadır. İtalya'nın kuzeyindeki futbol ve hakemlik, güneydeki kadar zorlu olarak algılanmamaktadır, bu nedenle hakemlerin ülkenin bazen daha zor olan diğer bölgelerinde hakemlik deneyimi yaşayabilmeleri için değişim programları başlatılmıştır. Bu değişim programları, hakemlerin bağlı bulundukları bölgeye bağlı olarak farklı bir deneyim edinmelerini sağlar. Hakemlik yollarının yapısı genel olarak İngiliz sistemine benzer. İngiltere'de, İtalya'daki bölgelere benzer rolleri olmasına rağmen, daha çok Futbol Federasyonu'nun bir uzantısı olan ve bu nedenle hakem eğitimi, değerlendirme ve terfi gibi konularda İspanya'daki bölgelere göre daha az kontrole sahip olan Bölge Federasyonları vardır (Webb, 2014).

1.10.3. İtalya'da Fiziksel Eğitim ve Testler

İtalyan yönetim, idare ve eğitim desteği kategorisi de hakemlerden tamamlamalarını istedikleri kondisyon testlerini tartışmıştır. Hakemlerden ulaşmaları istenen daha yüksek bir standart süreden bahsedilmemesine rağmen, katılımcıların ve hakemlerin birçoğu hakemlerden istenen, oyun koşullarına ve maç kondisyonuna daha uygun ek bir testten de bahsetmiştir. Yo- yo kondisyon testi İtalya'da hakem kondisyonunun ölçümü ve takibinin bir parçası olarak uygulanmaktadır. Bu test, hakemlerin kondisyon rejimine dahildir ve hakemlerin Serie A'da görev yapabilmeleri için ek bir sprint testinin yanı sıra bu testi geçmeleri gerekmektedir. İtalyan sisteminde UEFA ve FIFA testleri sadece UEFA ve FIFA listelerinde yer alan hakemler tarafından

yapılır. Bu, yönetim organlarının bir zorunluluğudur ve İtalyan sistemi içinde bu testlere verilen herhangi bir destekten kaynaklanmamaktadır (IFF, 2023).

Bazı hakemler 'yo yo' testinin maç eğitimleri ve hazırlıklarıyla ilgili ve uygulanabilir olduğunu belirtmişlerdir. Hakemler, İtalyan sisteminde kullanılan 'yo yo' testinin faydalarını ve yararlarını ve ayrıca FIFA kondisyon testinin görece kolaylığını kabul etmiştir. Oyun durumlarına uygulanabilirliği hakemlerin takdir ettiği bir şeydir çünkü bu testi antrenman rejimlerinde kullanabilir ve fiziksel kapasitelerini ölçebilirler. Yo-yo testi İngiltere'de de kullanılmaktadır, ancak resmi bir değerlendirme göstergesi değil, ek bir kondisyon ölçümüdür. İtalyan sistemi, hakemlerin fiziksel performanslarını daha da artırmak amacıyla İtalya'daki hakemler için kişisel fitness eğitmenleri getirmiştir. Kişisel kondisyon eğitmenleri, hakemlere antrenmanlarında ve maçlara fiziksel hazırlıklarında yardımcı olmaktadır. Hakemler, haftanın bir bölümünde kendi şehirlerinde ya da kasabalarında kişisel antrenörleriyle antrenman yaptıklarını ve haftanın belli bir bölümünde de kendi başlarına antrenman yaptıklarını belirtmişlerdir. İtalyan hakemler için kendi şehirlerinde kişiselleştirilmiş kondisyon koçunun sağladığı fayda, İngiliz hakemler ve performans gelişimlerinin daha teknik yönlerine yardımcı olan Hakem Koçları için de benzer bir durumdur. Bireysel hakem kondisyon eğitmenlerinin kullanımı ile hakemlerin fiziksel uygunluğuna daha kişiselleştirilmiş bir yaklaşım getirme fırsatı olduğu düşünülmektedir (Webb, 2014).

Büyük bir hazırlık ve sezon öncesi tarama İtalya'da yapılmaktadır. Sistem, hakemlerin kondisyon değerlendirmelerinin bir parçası olarak sezon öncesi taramadan geçmelerini gerektirir. İtalyan spor sistemi, tüm spor katılımcılarının, bireyin rekabetçi sporlarda yarışmaya yetkin olduğunu gösteren bir sağlık kontrolünden geçmesini gerektirir. İtalya'daki hakemler, elit grup içinde bile bu testin dışında tutulmamaktadır. Sezon başında hakemler için bir laboratuvar değerlendirmesi yapılıp ve temel olarak Roma'daki Spor Enstitüsü'de tüm hakemleri maksimum oksijen alımı ve maksimum kalp atış hızı için koşu bandında koşturulmaktadır. İtalya'da müsabaka sporu yapabilmek için sağlıktan izin almanız zorunludur. Eğer uzman sağlıkçılardan sağlık sertifikanız yoksa İtalya'nın her yerinde müsabaka ya da spor yapamazsınız. Ayrıca hakemlere fizyolojik testler yapılmaktadır (Webb, 2014). Bu fiziksel test rejimi İtalyan hakemlerin fiziksel olarak formda kalmalarını sağlamaktadır. Sadece ulusal kondisyon testleri değil, aynı zamanda maçlara atanabilmeleri için geçmeleri gereken 'test

bataryaları' da vardır. Bu İtalyan sistemine özgü bir durumdur. Hakemlerin maçlarda tatmin edici bir performans sergileyebilmeleri için fiziksel eğitim gerekliliği önemlidir, ancak hakemlerin tamamlamaları gereken ve hem performansları hem de gelişimleri için önemli olan başka eğitim unsurları da vardır (İFF, 2023).

1.10.4. İtalya'da Psikolojik Destek

İtalya'daki hakemler için bir psikoloğa duyulan ihtiyaç, yönetici rolündeki kişiler tarafından eğitim ve desteğin diğer bazı yönleri kadar önemli görülmemektedir. Bir psikoloğun istihdam edilmiş olması ve yönetim kadrosunun buna devam etmenin faydasını görmemesi, bu destek biçiminin etkinliği konusunda bazı çekinceler olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, hakemlerin eğitim sürecine dahil olduklarını hissetmeleri gerekir. Kendileri için değerli olduğuna inandıkları bir hizmetin kaldırılması, hakemler ile yönetim, eğitim ve idari rollerdeki kişiler arasındaki ilişkileri etkileyebilmektedir. Eğitimin verilmesinde görev alanlar ile eğitimi tamamlayanlar (hakemler) arasındaki ortaklığın, eğitimin etkin bir şekilde verilmesini optimize etmek için önemli olduğunu göstermektedir. Bu amaçlara ulaşmak için, tüm tarafların eğitim süreçlerine tamamen katılmasını ve dolayısıyla ortak hedefleri ve amaçlanan sonuçları paylaşmasını ve eğitim sunumunun ve desteğinin rutin olarak değerlendirilmesini içeren bir kültür oluşturulmalıdır (Donovan, Hannigan ve Crowe, 2001).

1.10.5. İtalya'da Teknik Eğitim

İtalya'daki teknik eğitimde de hakem kararlarını analiz etmek ve bu kararlar etrafında tartışma yaratmak için video ve grup oturumları kullanılmaktadır. İtalyan sistemi, özellikle hakemler ve yönetim kadrosuyla yapılan teknik grup toplantıları açısından İspanya ve İngiltere'dekine benzer bir yapısal formata sahiptir. Her ne kadar hakemler futbol sezonu boyunca iki haftada bir toplansa da, hakemler performanslarını daha da geliştirebilmek için daha fazla görüntü kaydı incelemesi talep etmektedir. Ayrıca, bazı hakemler teknik video oturumlarından daha kesin bir sonuç elde etmek istemektedir. Görüşme sürecinde yapılan yorumlar, gözden geçirilen belirli karar ve durumları tartışırken spesifik olma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Pozisyonda var olan video hakem hakem, maç maç, durumları ve penaltıları toplantıda birlikte analiz edilmektedir (İFF, 2023). Eğitimin en önemli yönü, öğrenme deneyimine katılan bireyin etrafındaki destek ağıdır. Başka bir deyişle, deneyim yoluyla öğrenmeyi en üst düzeye

çıkarmak için hakemler süreç boyunca desteklenmektedir (Smith, Clegg, Lawrence ve Todd, 2007, s. 140). Ancak İtalya'daki hakemler, tartışmalı bir karara kesin bir cevap verebilmek ve benzer bir durumun aynı hakem için tekrar yaşanmamasını sağlamak için teknik oturumlarda hakemler arasında yaşanan bazı tartışmaların sonuçlarına daha fazla odaklanılabileceğini düşünmektedir. Yönetim, idare ve eğitim kategorisindeki bireyler, İtalya'daki hakemlerin aslında en iyi hareket tarzını zaten bildiklerine ve sorunun daha ziyade kişisel görüşlerini belirli durumlardan ayırmaları gerektiğine inanmaktadırlar. Hakemlerin teknik hatalarını gerçekten anlayıp anlamadıkları, belirli durumlarda sadece oyun kurallarını yorumlamak yerine kendi fikirlerini kullandıklarının farkına varıp varmadıkları ya da özel bireysel eğitim desteği olmadan bu hataları değiştirebilecek durumda olup olmadıkları tartışmaktadır (İFF, 2023).

1.10.6. İtalya'da Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları

İtalyan hakemler İngiltere'deki hakemlerle benzer maç hazırlığı yöntemleri uygulamaktadırlar. İtalya'daki hakemlerin maç hazırlığı, maçtan bağımsız olarak organizasyon açısından genellikle aynı kalmıştır, ancak hazırlığın takımlara ve oyunculara bağlı olarak değişebilen belirli kısımları vardır. Maç hazırlığı şekil itibariyle aynıdır ancak teknik hazırlık maça bağlıdır. İtalyan hakemleri müsabakalardan önce hazırlıklı olmak, genellikle nasıl köşe vuruşu kullandıklarını, sorunlu oyuncularının hangileri olduğunu, zor durumların hangileri olduğunu tespit etmek için çalışma yapmaktadırlar. Maç öncesi hazırlık ve araştırma konusunda netlik ve standardizasyon olmamasına ve İtalyan sistemi içinde bu konularla ilgili farklı görüşler olmasına rağmen, hakemler, hakem komiteleri/komisyonları tarafından tam olarak hazırlıklı olmaları için teşvik edilir ve bir araya geldiklerinde eğitim üslerindeki maçların videoları kendilerine sağlanır. Bu teknoloji aynı zamanda hakemlerin önceki performanslarını incelemeleri ve yönetecekleri takımları ve oyuncuları görmeleri için de kullanılabilir (FIGC, 2024). Saha içi uygulama İngiliz sisteminde var olan bir şeydir, ancak İspanya ve İtalya'da durum böyle değildir. İspanya ve İtalya'daki hakemler ve yönetim, eğitim ve idari personel, ülke içinde verilen eğitimden bahsederken saha içi uygulamalara değinmemiştir ve bu tür bir eğitimin uygulanıp uygulanmadığı belirsizdir. İngiltere'de, özel maç uygulamasının önemi açıkça kabul edilmekle birlikte, bu eğitimin yapısı tartışma konusudur. Katılımcılar 'yerinde' eğitimin, bu tür bir eğitimden elde edilen öğrenme noktaları yoluyla performansı artırabileceği yorumunda bulunmuştur.

Simüle edilmiş durumlarda tekrarlanan uygulamaların, teknik eğitim, maç performansı geri bildirimi ve hakem koçlarıyla çalışma yoluyla öğrenilen teorik ilkeleri uygulamanın faydalı bir yolu olduğu açıktır. Hakemlerin maç hazırlığı şöyledir; Hakemler de tıpkı oyuncular gibi performanslarını artırmak için bilinçli antrenmanlar ve stratejik hazırlıklar yaparlar. İşte maç hazırlıklarının bazı temel yönleri:

Teknik ve Taktik Analiz: Takımları ve Oyuncuları İncelemek: Hakemler rakip takımları ve oyuncuları analiz eder. Taktiksel dizilişlere, oyun stillerine ve bireysel eğilimlere dikkat ederek maç görüntülerini incelerler.

Takım Dinamiklerini Anlamak: Bu bilgi, hakemlerin oyun sırasında olası durumları öngörmesine yardımcı olur. Örneğin, bir takım agresif oynama eğilimindeyse veya duran toplara ağırlık veriyorsa, hakemler pozisyonlarını ve karar verme süreçlerini buna göre ayarlar.

Zihinsel Hazırlık:

Pozisyonları Görselleştirme: Hakemler maç sırasında karşılaşılabilecekleri çeşitli senaryoları zihinsel olarak prova ederler. Buna penaltı kararları, kırmızı kart olayları ve oyuncu çatışmalarını yönetmek de dahildir.

Baskı Altında Sakin Kalma: Yüksek riskli maçlar hakemlerin soğukkanlı kalmasını gerektirir. Zihinsel dayanıklılık, gergin anlarda bile net kararlar vermelerine yardımcı olur.

Fiziksel Uygunluk:

Dayanıklılık ve Çeviklik: Hakemler bir maç sırasında önemli mesafeler kat ederler. Oyuna ayak uydurmak için mükemmel dayanıklılık ve çevikliğe ihtiyaçları vardır.

Pozisyon Alma: Doğru pozisyon alma, hakemlerin kritik anları en uygun açılardan gözlemlemelerini sağlar. Doğru zamanda doğru yerde olmak karar verme mekanizmasını geliştirir.

Maç Öncesi Denetimler:

Stadyum Denetimi: Hakemler maçtan bir gün önce stadyumu ziyaret eder. Sahayı inceler, VAR teknolojisini gözden geçirir ve video operatörleriyle bir araya gelirler. Bu, iletişim ve prosedürler konusunda herkesin aynı fikirde olmasını sağlar.

VAR Ekibi ile İletişim: Hakemler maç sırasında etkili iletişim kurmak için VAR ekibiyle koordineli çalışır.

Sağlık ve Kondisyon Taraması: Hakemler düzenli olarak sağlık ve kondisyon değerlendirmelerinden geçerler. Fiziksel durumları, etkili bir şekilde maç yönetme becerilerini doğrudan etkiler. Formda kalmak, hakemlerin oyun boyunca gerekli yoğunluğu korumalarını sağlar.

Kural Güncellemeleri: Hakemler kural değişiklikleri ve güncellemeleri hakkında bilgi sahibi olurlar. Kanun yorumlarını tartışmak için çalıştaylara ve seminerlere katılırlar.

Geri Bildirim ve İnceleme: Hakemler maçlardan sonra gözlemcilerden geri bildirim alırlar. Bu, gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olur (FIGC, 2024).

1.11. İSPANYA'DA HAKEMLİK YAPILARI

İspanya, İtalya'dakine benzer bir sistem işletmektedir; yine de organizasyonel çerçevede farklılıklar vardır. Real Federacion Espanola de Futbol'un (İspanya Kraliyet Futbol Federasyonu) bir Escuela Nacional de Arbitros de Futbol (Ulusal Futbol Hakemleri Okulu) ve İspanyol futbolunda elit seviyede hakemliği denetleyen çeşitli kurul üyelerinden oluşan bir Comité Técnico de Arbitros (Hakemler Teknik Komitesi) vardır. Ulusal düzeyde taban seviyesinden itibaren hakemlerin gelişimi, sayıları 20 olan bölgelere devredilmiştir. Her bölge, kendi coğrafi erişim alanına giren farklı kasaba ve şehirlerden sorumludur ve her bölgenin bir başkanı, bir sekreteri ve bu şehir veya kasabaların her birinin delegeleri veya görevlileri vardır. Elit düzeydeki İspanyol futbolu, birinci ligi ya da Primera Liga'yı oluşturan 20 takım ve ikinci ligi oluşturan 22 takım ile temel olarak organize edilmiştir. İkinci ligin altında, 2 gruptan oluşan ve her grubun 20 takımdan oluştuğu bir alt lig bulunmaktadır. Bunun altında, 18 bölgesel lige bölünmüş bir üçüncü lig ve bunun altında da il ligleri bulunmaktadır. Tüm ligler arasında yükselme ve düşme mevcuttur ancak uygulamada Primera Liga büyük şehir

merkezlerinden gelen takımların hakimiyetine girme eğilimindedir. İngiliz modelinde olduğu gibi futbola tabandan katılım İspanya'da daha azdır (İKFF,2024).

Tablo 1.21. İspanya Futbol Federasyonu Eyaletleri ve Bağlı Hakem Komiteleri

Kraliyet Endülüs Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Kraliyet Aragon Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Asturias Prenslığı Kraliyet Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Balear Adaları Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Kraliyet Cantabria Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Castilla y León Kraliyet Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Castilla La Mancha Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Katalan Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Kraliyet Ceuta Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Extremadura Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Kraliyet Galiçya Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Las Palmas Interinsular Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Royal Madrid Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Melillense Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Murcia Bölgesi Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Navarra Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Rioja Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Tenerife Adalararası Futbol Federasyonu Hakem Komitesi
Valensiya Topluluğu Futbol Federasyonu Hakem Komitesi	Bask Futbol Federasyonu Hakem Komitesi

Kaynak: İKFF, 2024

İspanya'da hakemlerin kontrolü, hakemler üçüncü lige çıkana kadar bölgelerin sorumluluğundadır, daha sonra sorumluluk Ulusal Komite'ye geçer. Ancak hakemler, Ulusal Komite tarafından uygulanan kontrol eksikliğini tespit etmişlerdir. Ulusal Komite'nin yetki alanına ulaşmadan önce hakemler üzerinde Ulusal Komite; toplulukların tek bir resmi federasyonu vardır ve üçüncü lige kadar hakemlerden onlar sorumludur. Üçüncü ligden sonra, ikinci lig A ve B ve birinci ligde hakemler Ulusal Komite'nin sorumluluğundadır. (İKFF, 2024).

1.11.1. İspanyol Sisteminde Yollar ve Terfi

İspanya'da şu anda işleyen bölgesel hakemlik yapısı, en üst seviyeye ulaşmanın bir hakemin bağlı olduğu bölgedeki hakem sayısına bağlı olduğu anlamına gelir; başka

bir deyişle, bir bölgede en üst seviyeye ulaşmak diğerinden daha kolay olabilir. Endülüs, nüfusunun büyüklüğü ve dolayısıyla bölgedeki hakem sayısı nedeniyle rekabetçi bir sürece sahiptir. Hakemler bu duruma iki şekilde bakıyor; birincisi, hakem sayısı nedeniyle Endülüs'te zirveye çıkmak zor; ikincisi, seçim süreci ve doğal rekabet nedeniyle, hakemler daha küçük bir bölgedeki hakemlerden daha iyi bir eğitime veya başlangıç noktasına sahip olduklarına inanıyor. Webb'e (2014) konuşan bir İspanyol hakem George; İspanya ve Endülüs'teki sistemde ilerlemenin gelişimini kendi bölgesinde çok iyi bir rekabet olduğunu ve çok sayıda hakem olduğunu, kendi bölgesinde 3000 hakem olduğunu belirtmiştir. Bu durumun iyi bir şey olduğunu çünkü hakem sayısı arttıkça ilerlemek daha zordur. İspanya'nın diğer bölgelerindeki hakemler her zaman Endülüs hakemlerinin şanslı olduğunu söylerler çünkü müsabakalarımız çok zor geçmektedir. Bu bölgenin rekabetçi olduğu anlamına gelir ve hakemlerin iyi olmasını sağlar, özellikle de iyi bir müsabakaysa ve hakemlik yaptığınız takımlar iyiye gelişim açısından daha fazla fayda sağlar demiştir. Hakemler İspanya'da bazı bölgelerin diğerlerinden daha güçlü olduğunu kabul ediyor ve rekabeti performanslarını geliştirmeye yardımcı olan iyi bir şey olarak görüyor. Bu gelişimin hızı ve performanstaki iyileşme, hakeme ve yeteneğine göre farklılık gösteriyor. Ancak, belirli bölgelerdeki liglerin gücü, coğrafi bölgesel farklılıklar veya tarihi, geleneksel farklılıklar gibi diğer dış faktörler de gelişimi etkileyebilir. İspanya'nın dört bir yanından gelecek vaat eden hakemleri seçmeyi amaçlayan bir Ulusal Hakem programı da vardır. Bölgesel Komiteler yerel hakemlik nüfusuna hizmet etmek için vardır, Ulusal Hakem Okulu ise İspanya'nın dört bir yanından en iyi genç hakemleri seçer ve bu hakemler daha rekabetçi bir ortamda ve ligde ilerlemeleri için ulusal yapıya ve lig yapısına davet edilir. Her bir sınıflandırma ve hakem bir bölgesel bölgedeki gözlemciler tarafından belirleniyor (Webb, 2014). Bu ademi merkezîyetçilik, bağlı oldukları bölgeden bağımsız olarak hakemlere aynı eğitim, gelişim ve destek sağlandığı takdirde başarılı olabilir. Eğitim ve destek bölgeye göre farklılık gösterdiğinde sorunlar ortaya çıkar ki bu durum İspanya'daki bölgesel gelişim çerçevesinden de anlaşılmaktadır. İspanyol hakemlere göre yerel düzeyde hakemlik geliştirilebilir. İki ya da üç önemli bölge var; Katalonya, Andalucía ve Madrid, Madrid'li hakemler için fırsatları yakalamanın çok daha zor olduğu belirtilmiştir. İspanyol ve İtalyan kalkınma sistemleri arasında benzerlikler bulunmaktadır. İspanya'daki bazı bölgeler arasında hakemlere

yönelik eğitim ve destek yapılarındaki farklılıklar ve Ulusal Okul ile Bölgesel Komiteler arasındaki yapısal gerilimler, hakemlerin ait oldukları bölgeye bağlı olarak eğitim, destek ve terfilerinde farklılıklar anlamına gelmektedir. İtalyan sistemi de ülkenin kuzeyinde veya güneyinde görev yapan hakemlerin deneyimlerinde ve hakemlerin düzenli olarak görev yaptıkları liglerin gücüne bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Burada dile getirilen konuların terfi ve eğitimde yeknesaklık veya standardizasyon açısından etkileri vardır (Webb, 2014).

1.11.2. İspanya’da Fiziksel Eğitim ve Testler

İngiltere’de hakemlerin fiziksel eğitimi, 2001 yılında profesyonelleşmelerinden bu yana belirgin bir şekilde gelişmiştir ve İspanya’daki sistemler de bu zaman diliminde gelişmiştir. Hakem yöneticileri, idareciler ve destek personeli, İspanya hakemlerin fiziksel eğitimine ilişkin hükümlerdeki değişiklikleri belirtmişlerdir. İspanya’da hakemlerin bir sezon boyunca maç yönetmeden önce geçmeleri gereken fiziksel testler, hakemlerin Avrupa ve Dünya Kupası müsabakalarındaki testlerden daha kısa sürede testleri tamamlamalarını gerektirmektedir. Bu da İspanya’daki testleri geçmeyi, UEFA ve FIFA tarafından uygulanan ve hakemlerin Avrupa ve Dünya Kupası müsabakalarında görev alabilmek için geçmek zorunda oldukları testlerden daha zor hale getirmektedir. İspanya UEFA standartlarında fizyolojik testlere geçmiştir ve İspanya’da hakemlerden UEFA ve FIFA tarafından istenenden daha yüksek bir standartta performans göstermeleri istenmektedir. İspanyol yönetim, idare ve eğitim destek sistemi, İtalya’dakine benzer bir şekilde kullandıkları bir saha testi kullanmaktadır, ancak bu testin İtalyan modelinden farklı olduğunu savunmaktadırlar. İspanya’daki hakemler ve yönetim, eğitim ve idari görevlerde bulunanlar da sistemlerinin olumlu bir unsuru olarak kendilerine sağlanan fiziksel eğitim seviyesine yükseldiğini belirtmişlerdir. İspanya’daki testler, UEFA ve FIFA standart testlerinden uyarlanmış ve aralık testi ile hız testi süreleri hakemler için daha zor hale getirilmek üzere azaltılmıştır. Bu durum, İspanyol hakemler UEFA ve FIFA listelerine geçtiklerinde olumlu bir etki yaratabilir, çünkü yerel talepler ve beklentiler nedeniyle fiziksel testlerdeki performansları, gerekli eleme sürelerine iyi hazırlanmalarını sağlar, bu aynı zamanda İspanya’daki azaltılmış süreler nedeniyle UEFA ve FIFA testleriyle karşılaştırılabilirlik eksikliği anlamına da gelmektedir. Tüm elit hakemler için geçerli olmasa da, İspanya’daki hakemlerin bazılarının İtalya’dakine benzer bir kişisel fitness

koçu vardır. Hakemlere programları İngiltere ve İtalya'daki hakemlerle aynı şekilde gönderilir; bu antrenman genellikle her beş ülkede de benzer şekilde verileri kaydeden kalp atış hızı monitörleriyle bağımsız olarak gerçekleştirilir. Ancak, İngiltere'de olduğu gibi İspanya'daki hakemler de kondisyon testlerinin bir maç için en iyi hazırlık olduğuna inanmamaktadırlar. Fiziksel testlerin hakemleri mutlaka bir maça hazırlamadığının kabul edilmesine rağmen, hakemler üstlenmeleri gereken kondisyon testlerinin yeterince zor olduğunun ve bu nedenle yeterince hazırlanmaları gerektiğinin farkındadır (Webb, 2014). Fiziksel testler her altı ülkede de benzer şekilde yapılmaktadır, ancak hakemlerin yapması gereken bazı fiziksel eğitimlerin ve fiziksel testlerin uygulanmasında önemli farklılıklar vardır. Hakemlerin uzaktan yönetilmesi ve bağımsız olarak antrenman yapma zorunluluğu, her ülkede benzer yöntemlerin ve antrenman takibinin uygulandığı anlamına gelmektedir. Hakemler evlerinden antrenman yapmakta ve antrenmanlarını takip etmek için kalp atış hızı monitörleri kullanmaktadır. Bu bilgiler daha sonra hakemleri izleyen ve uygun olduğunda antrenman programlarını ve yoğunluk seviyelerini ayarlayan spor bilimi destek personeline geri gönderilmektedir (İKFF, 2024).

1.11.3. İspanya'da Teknik Eğitim

İspanya'da teknik eğitimde de hakem kararlarını analiz etmek ve bu kararlar etrafında tartışma yaratmak için video incelemeleri ve grup oturumları kullanılmaktadır. İspanya'da hakem eğitiminin fiziksel yönüne verilen önemin bir benzeri teknik unsura da verilmektedir. Farklı gruplar veya komiteler hakemin gelişimine ve maça hazırlanmasına katkıda bulunur. Hakemler ayrıca İspanya'da teknik eğitimin kullanımını, bunun pratikte nasıl işlediğini ve bunun kendilerine sağladığı faydaları tartışmaktadırlar. İspanya'daki yaklaşım, mümkün olduğunca, maç ortamında yapılan hataları ortadan kaldırmaya çalışmaktır. Teknik eğitim unsurunun kullanımı, bu konuda yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. İspanya'da teknik eğitime verilen önem, hakem yanıtları ve 'Yönetim, idare ve eğitim' kategorisindeki yanıtlar aracılığıyla vurgulanmaktadır; İspanya'da teknik eğitim sezon boyunca düzenlenen dört toplantı sırasında tamamlanmaktadır ve hakemlerin standardından memnundurlar. İngiltere'deki toplantılar sezon boyunca daha sık yapılmakta ve bu toplantılar sırasında teknik analiz tamamlanmaktadır. Bu, İspanya'daki hakemlerin sezon boyunca hakem komitesi ile çok az ek iletişim ve temas halinde olmadıkları anlamına gelmemekle beraber, İspanya'daki

hakemlerin sezon boyunca daha az sayıda toplantı yapması nedeniyle bu tartışmaların bir kısmı teknik toplantıların dışında gerçekleşmektedir(İKFF, 2024).

1.11.4. İspanya’da Psikolojik Destek

İspanyol sisteminde psikolojik destek bireysel olarak yapılmaz; daha çok grup içinde yapılmaktadır. İspanya'da eğitim sürecinin bir parçasıdır ve hakemlerin eğitimleri ve maç hazırlıkları için faydalı olduğuna inandıkları bir şeydir. Psikolojik desteğin yapıcı olduğunun kabul edilmesine rağmen, grup temelli uygulamalar farklı sonuçlar doğurabilmekte ve çoğu psikolog bireysel seanslar olmadan grup temelli çalışma yürütmenin farklı sonuçlar doğuracağına inanmaktadırlar. Bunun yerine, psikologlar grup temelli bir müdahaleyi başlatacak, ardından ilgili bireysel kişilik farklılıkları nedeniyle daha bireyselleştirilmiş bir yaklaşım izleyecektir (Slack, Butt, Maynard ve Olusoga, 2014).

1.11.5. Hakemlerin Terfisi

Hakemlerin her sezon ikinci ligden birinci lige terfi etmesi ve ardından iki hakemin birinci ligden ikinci lige düşmesi, İspanya'daki en üst liglerde sürekli bir hakem değişiminin yaşanmasını sağlıyor. Bu üst liglerin altında, elit hakemlerin en üst seviyede maç yönetmek için geçmeleri gereken ligler vardır. Beklenebileceği gibi, hakemler lig yapısında yükseldikçe terfi etmenin zorluğu da artıyor. İspanyol hakemler ile röportaj yapan Webb’e (2014) konuk olan İspanyol hakem Gordon; en alt liglerde terfi etmek oldukça kolay. Genelde 15 yaş altı, 16 yaş altı hakemlik yapıyorsanız, sınavı geçmeniz terfi etmeniz için yeterli. En büyük adım üçüncü ligden İkinci B'ye geçmektir; tabii ki İkinci B'den İkinci A'ya, bu İspanya'daki en zor adımdır. Çünkü İkinci B liginde 120 hakem vardır ve sadece iki ya da üç hakem terfi eder ve İkinci A liginde 22 hakemimiz vardır demiştir.

İkinci Lig B'de görev yapan hakem sayısı olan 120 ve İkinci Lig A'da görev yapan hakem sayısı olan 22, İkinci Lig A'ya terfi etmek için yüksek düzeyde bir rekabet olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, terfi ile ilgili en büyük zorluk, İspanya lig sisteminde üçüncü kategoriden ikinci kategoriye yükselmektir. Her hakem için profesyonel futbola adım atmak zordur; asıl endişe verici olan, hakemlere, faaliyet gösterdikleri bölgeden bağımsız olarak eğitim, gelişim fırsatları ve terfi yolları açısından aynı fırsatın verilip verilmediğidir. Ulusal Hakem Komitesi tarafından

bölgelere verilen yönergeler vardır. Ancak belgelendiği üzere, bölgelerin gücü ve hakemlerin sınıflandırılması ve terfileri üzerinde sahip oldukları kontrol, sağladıkları hizmetin kalitesi açısından bölgeler arasındaki fark ve bazı bölgelerin 'çok amatör' olması, hakemlerin bölgesel bağlılıklarına bağlı olarak farklı eğitim ve terfi deneyimi yaşadıkları anlamına gelmektedir (Webb, 2014).

İspanya ve İtalya'daki hakemlik organizasyonu, İngiliz sistemi ile bazı ortak temaları paylaşmaktadır. Her üç sistemde de hakem eğitimi için ilk temas noktası olarak kullanılan bölgeler vardır; hakemler bu bölgelerde gelişir ve yürürlükteki gelişim çerçevesinde ilerlerken kendi bölgelerindeki maçları yönetirler. Bir hakem belirli bir seviyeye veya standarda ulaştığında bölgesinden ulusal sisteme yükselir; bu üç sistemde de benzerdir. Ancak hakem her zaman yaşadığı bölgeye ve dolayısıyla ilerlediği sisteme ait olacaktır. Bununla birlikte, hakemlik ve rekabet seviyeleri ilerledikçe, hakemlik bağlantıları da başlangıçta daha bölgesel ve daha sonra kendi sistemlerinde yükseldikçe daha ulusal hale gelir (Webb, 2014).

1.11.6. İspanya'da Maç Hazırlığı ve Hakemlerin Yaklaşımları

İspanya'daki hakemler maç öncesi hazırlık yapma ihtiyacının farkındadır. Durumun ciddiyeti veya fikstürün önemi, hakemlerin maç hazırlığı üzerinde çok az etkiye sahiptir ve bu durum sezon boyunca çoğu durumda aynı kalmaktadır. Takımlar ve daha spesifik olarak oyuncu davranışları ile ilgili araştırma ve bilginin kullanımı İngiltere'dekine benzer bir şekil almıştır. İngiltere'de olduğu gibi hakemler için zorluk, araştırılması gereken detayların derinliğini ve araştırma ya da değerlendirmenin ne zaman bir maç hazırlığı egzersizinden ziyade önyargıya dönüştüğünü anlamak ve kavramaktır. İspanya'daki hakemler maçlara hazırlık konusunu tartışırken aldatma ya da dalışı tanımlamışlardır. Dalan ya da faul taklidi yapan oyuncuların farkında olmak önemli görülmüştür. İngiltere'de hakemler genellikle maçlara hazırlanmak için araştırma yapmalarına rağmen, daha temkinli oldukları ifade edilmektedir. Benzer şekilde İspanyol sisteminden gelen yanıtlar da maçlara hazırlanmak için araştırma yapıldığını ve hakemlerin bu araştırmanın sahada kendilerine olan güven ve güveni artırdığını belirtmiştir.

1.12. ÜLKELERE İLİŞKİN BİR TAKIM İSTATİSTİKİ BİLGİLER

1.12.1. Ülkelerle İlgili Bazı Demografik ve Sayısal Veriler

Tablo 1.22. Ülkelerin Toplam Nüfusları ve Lisanslı Futbolcu Sayıları

Ülke	Nüfus	Lisanslı Futbolcu Sayısı
Türkiye	86.9 Milyon (2024)	0.6 Milyon (2022)
Almanya	83,8 Milyon (2024)	7 Milyon (2024)
Brezilya	216.4 Milyon (2023)	2.1 Milyon (2024)
İngiltere	68.5 Milyon (2024)	1.5 Milyon (2024)
İspanya	47,5 Milyon (2024)	1.1 Milyon (2024)
İtalya	58,9 Milyon (2024)	1.4 Milyon (2024)

Kaynak: TÜİK (2024), FIFPRO (2024)

Tablo 1.22’de görüleceği üzere Brezilya 216.4 Milyon ile en yüksek nüfusa sahipken ardından Türkiye 86.9 Milyon nüfus ile gelmektedir. Türkiye’nin ardından sırasıyla Almanya 83,8 Milyon, İngiltere 68.5 Milyon, İtalya 58,9 Milyon ve İspanya 47,5 Milyon kişi ile gelmektedir. Ülke nüfuslarının çalışmada yer almasının sebebi ülkelerdeki futbol için taban oluşturabilecek potansiyelin varlığını fark etmektir. Ülkelerdeki toplam lisanslı futbolcu (amatör ve profesyonel) sayısına bakıldığında Almanya nüfusuna oranla en fazla lisanslı futbolcuya sahip ülkedir. Almanya’nın 7 Milyon lisanslı futbolcusu bulunurken ardından Brezilya 2.1 Milyon lisanslı futbolcu, İngiltere 1.5 Milyon, İtalya 1.4 Milyon, İspanya 1.1 Milyon ve son olarak 0.6 Milyon lisanslı futbolcuya sahiptir. Türkiye nüfusuna oranla en az futbolcuya sahip olan ülkedir. Almanya’nın nüfusunun %8,35’i lisanslı futbolcu olduğu görülmektedir. Bu oran Brezilya’da %0,97 olarak tespit edilmiştir. İngiltere’nin nüfusunun %2,18’i lisanslı futbolcu iken, İspanya’daki lisanslı futbolcu sayısının nüfusa oranı %2,31, İtalya’da bu oran %2,37 olarak bulunmuştur. Son olarak Türkiye’deki lisanslı futbolcu sayısının nüfusa olan oranına bakıldığında bu oranın %0,69 olduğu görülmektedir. Türkiye nüfusu/lisanslı futbolcu oranının en düşük olduğu ülke olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1.23. Liglerin Piyasa Değerleri (2024/2025 Sezonu)

Ülke	En üst Lig Takım sayısı	Oyuncu Sayısı	Piyasa Değeri
Almanya	18	505	4,38 Milyar Euro
Brezilya	20	640	1,58 Milyar Euro
İngiltere	20	531	11.56 Milyar Euro
İspanya	20	497	5,30 Milyar Euro
İtalya	20	586	4,92 Milyar Euro
Türkiye	19	582	1,11 Milyar Euro

Kaynak: Transfermarkt (2024a)

Ülkelerin en üst liglerinde bulunan takım sayısı Türkiye de 19, İngiltere, İspanya, Brezilya ve İtalya'da 20 iken Almanya'da 18 takım bulunmaktadır. Ülkelerin en üst liglerinde bulunan profesyonel futbolcu sayısı ise; Almanya 505, Brezilya 640, İngiltere 531, İspanya 497, İtalya 586 ve son olarak Türkiye 582 futbolcudur. Liglerin piyasa değerlerine bakıldığında en fazla piyasa değerine sahip ülke İngiltere 11.56 Milyar Euro, ardından sırasıyla İspanya 5.30 Milyar Euro, İtalya Milyar Euro, Almanya 4.38 Milyar Euro, Brezilya 1.58 Milyar Euro ve son olarak Türkiye 1.11 Milyar Euro ile sıralanmıştır.

Tablo 1.24. Ülkelerin Seyirci Ortalamaları (2023/2024 sezonu)

Ülke	Toplam Seyirci	Maç Sayısı	Ortalama
Almanya	12.089.058	306	39.506
Brezilya	10.290.849	380	25.869
İngiltere	14.651.758	380	38.557
İspanya	11.048.904	380	29.076
İtalya	11.748.187	380	30.916
Türkiye	4.228.303	380	11.156

Kaynak: Transfermarkt (2024b)

Tablo 1.24’de ise çalışmamıza konu olan ülkelerin 2023/2024 sezonu boyunca en üst liglerinde oynanan tüm müsabakalardaki seyircilerin toplam sayısı ve bu sayıların ligdeki tüm müsabakalara göre ortalamaları incelenmiştir. Yıllık toplam seyirci sayılarına bakıldığında Almanya 12.890.058 milyon, Brezilya 10.290.849 milyon, İngiltere 14.651.758 milyon, İspanya 11.048.904 milyon, İtalya 11.748.187 milyon ve son olarak Türkiye 4.228.303 seyirci sayısına ulaşmıştır. Tablodaki verilere göre en fazla taraftar ortalamasına sahip ülke 39.506 kişi ortalaması ile Almanya olurken Almanya’yı 38.557 kişi ortalaması ile İngiltere izlemiştir. Ardından sırasıyla İtalya 30.916 kişi, İspanya 29.076 kişi, Brezilya 25.869 kişi ve son olarak Türkiye 11.156 kişi ortalaması ile son sırada yer almıştır. Almanya en üst futbol ligi 18 takımla oynandığı için yıllık 306 maç ve Brezilya, İngiltere, İspanya, İtalya ile Türkiye 2023/2024 sezonunda 20 takımla oynadığı için yıllık maç sayısı 380’dir.

Tablo 1.25. UEFA Ülke Puanı Sıralaması

Ülke	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25	Puan
İngiltere	24.357	21.000	23.000	17.375	3.571	89.303
İtalya	16.285	15.714	22.357	21.000	3.875	79.231
İspanya	19.500	18.428	16.571	16.062	3.714	74.275
Almanya	15.214	16.214	17.125	19.357	4.000	71.910
Türkiye	3.100	6.700	11.800	12.000	2.500	36.100

Kaynak: Transfermarkt (2024c)

Tablo 1.25’de ise çalışmamıza dayanak oluşturan ülkeleri çalışmamıza eklerken referans aldığımız hususlardan biri ise ülkelerin UEFA sıralamaları olmuştur. Bu tabloya göre İngiltere 89.303 puan ilk ilk sırada, İtalya 79.231 puan ile ikinci, İspanya 74.275 puan ile üçüncü, Almanya 71.910 puan ile dördüncü ve son olarak Türkiye 36.100 puan ile beşincidir. Brezilya UEFA’ya bağlı olmayıp CONMEBOL’a (Güney Amerika Futbol Konfederasyonu) bağlı olduğu için listeye eklenmemiştir.

1.12.2. Şampiyonlar Ligi İstatistik

Ülkelerin hakem başarılarının yanı sıra takım düzeyindeki başarıları da hakem performanslarını doğrudan etkilemektedir. Takımların turnuvalardaki başarıları hakemlerin görev almalarını bazen olumlu kimi zaman da olumsuz etkilemektedir. UEFA'nın düzenlemiş olduğu popüler organizasyonlardan biri olan Şampiyonlar Ligi'nde takımların turnuvadaki ilerleyişine göre aynı ülkenin hakeminin müsabaka yönetme şansı azalmaktadır. UEFA kendi imajını ve turnuvanın popülerliğini korumak için yanlış anlaşılmanın önüne geçmek için katı bir şekilde bunu uygulamaktadır. Aynı uygulama FIFA tarafından Dünya Kupası'nda da uygulanmaktadır. Takımı yarı final aşamasını geçen ülkenin futbol hakemleri FIFA tarafından turnuva listesinden çıkarılmaktadır. Bu da başarılı ülke milli takımlarının ya da kulüp düzeyindeki başarıların hakemlerin turnuvaların son aşamalarında görev almalarına engel olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Çalışmaya konu olan ülkelerin seçiminde ülkelerin milli takım düzeyindeki başarıları ile kulüp düzeyindeki başarıları referans alınmıştır. Başka bir kıtada olan Brezilya'nın çalışmadan yer almasının nedeni Dünya Kupası'nı en fazla kazanan ülke olması referans olmuştur.

Tablo 1.26. En fazla Şampiyonlar ligi Final Oynayan Takımlar

Takım	Ülke	Şampiyonluk	İkincilik	Toplam
Real Madrid	İspanya	15	3	18
Milan	İtalya	7	4	11
Bayern Münih	Almanya	6	5	11
Liverpool	İngiltere	6	4	10
Barcelona	İspanya	5	3	8

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.26'da UEFA Avrupa Şampiyonlar Ligi'nde en fazla final oynayan takımlar görülmektedir. Listenin en başında 18 defa final oynayan ve bu finallerin 15'ini kazanan İspanya'nın Real Madrid kulübü yer almaktadır. İkinciliği ise İtalya'nın Milan ve Almanya'nın Bayern Münih takımı 11 final ile paylaşmışlardır. Milan 7 şampiyonluk Bayer Münih ise 6 şampiyonluk yaşamıştır. Sıradaki takım ise İngiltere'den Liverpool takımıdır. Liverpool 10 final oynayıp 6 şampiyonluk yaşamıştır.

Son olarak yine İspanya'dan Barcelona takımı 8 defa final oynamış ve bu finallerin 5'ini kazanmıştır.

Tablo 1.27. En fazla Şampiyonlar ligi finali kaybeden takım

Takım	Final	Ülke
Juventus	7	İtalya
Benfica	5	Portekiz
Bayern Münih	5	Almanya
Milan	4	İtalya
Liverpool	4	İngiltere

Kaynak: Transfermarkt

Şampiyonlar Ligi'ni en fazla kaybeden takımları gösteren tablo 14 incelendiğinde en fazla final kaybeden takım İtalya'nın Juventus takımı olmuştur. Juventus 7 finali kaybetmiştir. Sonrasında 5'er defa final kaybeden Portekiz'den Benfica ve Almanya'dan Bayern Münih takımları yer almaktadır. Devamında İtalya'nın Milan ve İngiltere'nin Liverpool takımları 4'er final kaybı ile tabloda yer almıştır.

Tablo 1.28. Takımı finale kalan ülke

Ülke	Final	Şampiyonluk	İkincilik
Türkiye	***	***	***
Almanya	18	8	10
İngiltere	25	15	10
İspanya	30	20	10
İtalya	29	12	17

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.28 incelendiğinde takımlarının en fazla finale kaldığı ve en fazla şampiyonluk yaşayan ülke İspanya olmuştur. İspanyol takımlar UEFA Şampiyonlar Ligi ve Şampiyon Kulüpler Kupası tarihi boyunca 30 defa final oynamışlardır. Bu finallerin 20'sini ise kazanmışlardır. Öte yandan kimi yıllar finale kalan her 2 takımın da İspanyol kulüplerden olmuştur. İtalyan kulüpleri İspanya'nın ardından 2. en fazla final oynayan kulüpler olmuştur. İtalyanlar toplamda 29 final müsabakasına çıkmış ve bu finallerin 12'sini şampiyonlukla, 17'sini ise ikinci olarak bitirmişlerdir.

Şampiyonluk sayısında kendisinden daha az final oynayan İngiltere’den geri de kalmışlardır. İngiltere takımları toplamda 25 final müsabakasına çıkmışlardır. Bu müsabakaların 15 tanesinden şampiyonlukla, 10 tanesinden ise ikincilikle ayrılmışlardır. Almanya’ya ait tablo incelendiğinde; Alman kulüplerin 18 final oynadıkları ve 8 finali kazandıkları görülmektedir. Finallerin 10 tanesinde ise almanlar ikincilikle ayrılmışlardır. Son olarak Türkiye’ye ait tabloya bakıldığında; Türkiye adına oynayan hiçbir kulüp şu ana kadar Şampiyonlar Ligi’nde final müsabakası oynamamıştır.

FIFA, UEFA ve CONMEBOL’daki Hakem Sayıları

Tablo 1.29. UEFA ve CONMEBOL 2023/2024 Sezonu Güncel Hakem Sayıları

Ülke	Elit	1. Kategori	2. Kategori	Toplam
Türkiye	1	***	6	7
Almanya	3	3	4	10
Brezilya	3	4	3	10
İngiltere	2	2	6	10
İspanya	3	2	5	10
İtalya	3	3	4	10

Kaynak: UEFA ve CONMEBOL

Tablo 1.29’da ise ülkelerin kendi konfederasyondaki hakem sayıları incelenmiştir. Avrupa ülkelerinin yer aldığı konfederasyon UEFA, Brezilya’nın yer aldığı konfederasyon ise CONMEBOL’dur. Tüm konfederasyonlarda FIFA hakemi sayısı en fazla 10 olacak şekilde sınırlandırılmıştır. Almanya’nın UEFA’da Elit Kategoride 3 hakemi, 1. Kategoride 3 hakemi ve 2. Kategoride 4 olmak üzere toplamda 10 hakemi bulunmaktadır. Brezilya’nın CONMEBOL’da 3 Elit hakemi bulurken 1. Kategoride 4 ve son olarak 2. Kategoride 3 toplamda 10 hakemi bulunmaktadır. İngiltere’nin UEFA’da toplamda 10 hakemi vardır. Bu 10 hakemin 2’si Elit, 2’si 1. Kategori ve son olarak 6’sı 2. Kategoride yer almaktadır. İspanya’nın hakemleri incelendiğinde toplamda 10 hakem ile UEFA’da görev aldıkları görülmektedir. Bu hakemlerin 3’ü Elit, 2’si 1. Kategori ve son olarak 5’i 2. Kategori hakemidir. İtalya’nın hakem sayıları, 3 hakem Elit, 3 hakem 1. Kategori ve son olarak 4 hakem 2. Kategori olmak üzere

toplamda 10 hakemi bulunmaktadır. Son olarak Türkiye'nin hakem sayılarına bakıldığında listede en az hakemle konfederasyonda hakem bulunduran ülkedir. Türkiye'nin toplam 7 hakemi görülmektedir. Bu hakemlerden 1 tanesi Elit kategoride ve 6 tanesi 2. Kategori hakemidir. Türkiye 2. kategoride hakemi olmayan tek ülke olmuştur. 2023/2024 sezonunda UEFA'nın 32 elit hakemi bulunmaktadır.

Tablo 1.30. FIFA Kategorisindeki Hakemlerin Dağılımı

Ülke	Hakem	Yardımcı Hakem	VAR Hakemi	Toplam
Türkiye	7	10	6	23
Almanya	10	10	1	21
Brezilya	10	10	10	30
İngiltere	10	10	3	23
İspanya	10	10	4	24
İtalya	10	10	8	28

Kaynak: FIFAb

Tablo 1.30'da ise ülkelerin FIFA kategorisindeki hakem, yardımcı hakem ve VAR hakemi kategorilerindeki sayıları gösterilmiştir. FIFA bazı orta hakemler için VAR lisansı da vermiştir. Çalışmada sadece VAR lisansına sahip hakemler verilmiştir. Almanya'nın FIFA hakemi olarak toplam 21 hakemi bulunmaktadır. Bunlardan 10 tanesi hakem, 10 tanesi yardımcı hakem ve 1 tanesi ise VAR hakemi kategorisinde görev yapmaktadır. Brezilya'ya ait tablo incelendiğinde ise; Brezilya bu tablodaki en yüksek hakem sayısına sahip ülke olmuştur. Brezilya'nın FIFA'da toplam 30 hakemi bulunduğu görülmektedir. Bu hakemlerden 10 tanesi orta hakem, 10 tanesi yardımcı hakem ve son olarak da 10 VAR hakeminin Brezilya adına FIFA'da görev yaptığı tespit edilmiştir. İngiltere'ye ait bulgular incelendiğinde; toplamda 23 maç görevlisinin olduğu görülmektedir. Bunlardan 10 tanesi orta hakem, 10 tanesi yardımcı hakem ve 3 tanesi VAR hakemi olduğu görülmektedir. İspanyanın hakem sayıları ise şöyledir; İspanya, 10 orta hakem, 10 yardımcı hakem ve 4 tane VAR hakemi ile toplamda 24 hakem ile FIFA'da görev aldığı görülmektedir. İtalya'ya ait bulgular incelendiğinde; İtalya Avrupa ülkeleri içerisinde en fazla FIFA hakemi olan ülke olduğu sonucuna varılmıştır. Toplamda 28 hakemi FIFA'da görev yapmaktadır. Bu hakemlerin 10

tanesinin orta hakem, 10 tanesinin yardımcı hakem ve 8 tanesinin ise VAR hakemi olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Türkiye’ye ait bulgular incelendiğinde, Türkiye’nin toplamda 23 maç görevlisi ile FIFA’da görev yaptığı görülmüştür. Bu hakemlerin 7 tanesi orta hakem, 10 tanesi yardımcı hakem ve son olarak 6 tanesi VAR hakemi kadrosunda olduğu tespit edilmiştir. Türkiye ile ilgili rakamlar FIFA kaynaklarında böyle olsa da aktif hakem sayısı farklılık göstermektedir. TFF Merkez Hakem Kurulu 2024/2025 sezonu başında aralarında FIFA hakemlerinin de olduğu bazı hakemleri görevden el çektirilen veya kendi istekleri ile hakemliği bırakan hakemler de olduğu için görev alan hakem sayısı toplamda 5 orta hakem, 9 yardımcı hakem ve 2 VAR hakemi toplam 16 hakemden oluşmaktadır.

1.12.3. Hakem Performansları

Tablo 1.31. Şampiyonlar Ligi Final Yöneten Hakemler

Ülke	Çeyrek Final	Yarı Final	Final	Toplam
Türkiye	8	9	1	18
Almanya	69	25	9	103
İngiltere	51	24	8	83
İspanya	42	18	3	63
İtalya	55	17	8	80

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.31’de ise çalışmaya konu olan ülkelerdeki hakemlerin Şampiyonlar Ligi çeyrek final müsabakalarından final müsabakalarına kadar olan aşamalardaki maç yönetme sayıları gösterilmiştir. Şampiyonlar Ligi ve önceki format olan Şampiyon Kulüpler Kupası tarihi boyunca tüm çeyrek final, yarı final ve final müsabakalarını kapsamaktadır. Brezilya UEFA üyesi olmadığı ve alanda veri oluşturmadığı için bu bulguya dahil edilmemiştir. Almanya hakemlerinin Şampiyonlar Ligi tarihi boyunca tüm aşamalarda en fazla müsabaka yöneten hakemler olduğu görülmektedir. Çeyrek finalde 69, yarı finalde 25 ve son olarak 9 final ile toplamda 103 müsabaka yönettikleri görülmektedir. İngiltere hakemleri toplamda 83 müsabaka yönetmişlerdir. Bu müsabakaların 51’i çeyrek final, 24’ü yarı final ve 8’i final müsabakalarından

oluşmaktadır. İspanya hakemleri ise toplamda 63 müsabaka yönetmişlerdir. Bu müsabakalar; 42 çeyrek final, 18 yarı final ve 3 final müsabakası olduğu tespit edilmiştir. İtalya hakemleri ise 55 çeyrek final, 17 yarı final ve 8 final ile toplamda 80 müsabaka yönetmişlerdir. Türkiye hakemleri 69 yıllık şampiyonlar ligi tarihi boyunca 8 çeyrek final, 9 yarı final ve 1 tane final olmak üzere toplamda 18 müsabaka yönetmişlerdir. Bu rakam çalışmaya konu olan ülkeler içerisindeki en düşük rakamlar olarak görülmektedir.

Tablo 1.32. Hakemlerin Dünya Kupası Performansları

Ülke	Gruplar	Son 16	Çeyrek Final	Üçüncülük-Dördüncülük	Yarı Final	Final Grubu	Final
Türkiye	5	***	***	***	2	***	***
Almanya	33	6	4	***	***	***	1
Brezilya	33	6	2	***	2	***	2
İngiltere	35	3	5	2	***	4	3
İspanya	26	3	5	1	2	1	***
İtalya	31	7	4	3	5	1	3

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.32 de çalışmaya konu olan ülkelerdeki futbol hakemlerinin Dünya Kupası tarihi boyunca yönetmiş oldukları tüm turnuva maçlarındaki görev sayıları incelenmiştir. Dünya Kupası formatlarındaki değişiklikler aşama isimlerini de değiştirmiştir. 1950 Dünya Kupasında uygulanan Final Grubu müsabakalarında Uruguay, Brezilya, İsveç ve İspanya karşılaşmıştır. Grubu lider bitiren Uruguay'ın son maçı final maçı olarak belirlenmiştir. Almanya hakemleri ile ilgili bulgular incelendiğinde; Almanya hakemleri grup aşamalarında 33 maç, son 16 da 6 maç, çeyrek finalde 4 maç ve son olarak finalde 1 maç yönetmişlerdir. Almanya hakemleri turnuva tarihi boyunca hiçbir Üçüncülük-Dördüncülük müsabakası ve final grubu müsabakası yönetmemişlerdir. Brezilya hakemlerinin 33 tane grup, 6 tane son 16, 4 tane çeyrek final, 2 tane yarı final ve son olarak 2 tane final karşılaşması yönettikleri görülmektedir. Brezilya hakemleri ise hiçbir üçüncülük-dördüncülük ile final grubu müsabakası yönetmemişlerdir. İngiltere hakemleri grup aşamalarında 35, son 16 turunda 3, çeyrek finalde 5 üçüncülük-dördüncülük müsabakalarında 2, final grubunda 4 ve son olarak 3

final müsabakasında görev aldıkları görülmektedir. İngiltere hakemlerinin hiçbir yarı final maçında görev almadıkları tespit edilmiştir. İspanya hakemlerinin 26 grup maçı, 3 son 16 maçı, 5 çeyrek final maçı, 1 tane üçüncülük-dördüncülük maçı, 2 yarı final ve son olarak 1 final grubu maçı yönettikleri sonucuna ulaşılmıştır. İspanya hakemlerinin kupa tarihi boyunca hiçbir final müsabakası yönetemedikleri görülmüştür. İtalya hakemleri ile ilgili bulgular incelendiğinde, turnuva tarihi boyunca tüm kupa aşamalarında maç yöneten tek ülkenin İtalya olduğu görülmektedir. İtalya hakemlerinin 31 grup maçı, 7 tane son 16 maçı, 4 tane çeyrek final maçı, 3 tane üçüncülük-dördüncülük maçı, 5 tane yarı final maçı 1 tane final grubu ve son olarak 3 tane final maçı yönettikleri görülmektedir. İtalya hakemleri 3 final maçı yöneterek İngiltere hakemleri ile birlikte en fazla sayıda final maçı yöneten hakemler olmuşlardır. Türkiye hakemleri ile ilgili bulgular incelendiğinde ise; Türkiye hakemleri yalnızca 5 grup müsabakası ve 2 yarı final müsabakası yönettikleri görülmektedir. Bunun dışında turnuva tarihi boyunca hiçbir aşamada görev almamışlardır.

1.12.4. Ülkelerin Performansları

Tablo 1.33. Ülkelerin Avrupa Şampiyonası Final Başarıları

Ülke	Final	Birincilik	İkincilik
Türkiye	***	***	***
Almanya	6	3	3
İngiltere	2	***	2
İspanya	5	4	1
İtalya	4	2	2

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.33’de çalışmaya konu olan ülkelerden UEFA üyesi olan ülkelerin Avrupa Şampiyonası başarıları gösterilmiştir. Bu tabloya göre Almanya 6 defa final oynayarak en fazla final oynayan takım olmuştur. Almanya bu 6 finalin 3’ünü kazanmış ve 3’ünde ise ikinci olmuştur. İngiltere ise 2 defa final oynamış ve her iki finalde de 2. olmuştur. İspanya bu turnuvada Almanya’dan daha az final oynasa da daha fazla şampiyon olmuştur. Toplamda 5 defa final oynayan İspanya bu 5 finalin 4’ünü kazanmış 1’inde ise ikinci olmuştur. İtalya bu turnuvada 4 defa final oynamış 2 finali kazanmış 2 finalde ise 2. olmuştur. Türkiye, turnuva tarihi boyunca hiçbir final müsabakası oynamamıştır.

Tablo 1.34. Ülkelerin Dünya Kupasına Katılım Sayısı

Ülke	Katılım sayısı	Şampiyonluk	İkincilik	Üçüncülük	Dördüncülük
Almanya	20	4	4	4	1
Brezilya	22	5	2	2	2
İngiltere	16	1	***	***	2
İspanya	16	1	***	***	1
İtalya	18	4	4	1	1
Türkiye	2	***	***	1	***

Kaynak: Transfermarkt

Tablo 1.34’de ise çalışmaya konu olan ülkelerin Dünya Kupası’na katılım sayıları gösterilmiştir. Almanya’nın, Avrupa’dan Dünya Kupasına en fazla katılan ülke olduğu görülmektedir. Almanya 20 defa turnuvaya katılmış, 4 şampiyonluk, 4 ikincilik, 4 üçüncülük ve 1 dördüncülük elde etmiştir. Brezilya ise 22 defa turnuvaya katılarak çalışmaya konu olan ülkeler arasında turnuvaya en fazla katılan ülke olmuştur. Brezilya bu katılımlardan, 5 şampiyonluk, 2 ikincilik, 2 üçüncülük ve bir de dördüncülük kazanmıştır. İngiltere Dünya Kupası’na 16 defa katılım sağlamıştır. Bu katılımlardan, 1 şampiyonluk ve 2 dördüncülük kazanmıştır. İspanya’ya bakıldığında ise; İspanya turnuvaya 16 defa katılıp, 1 şampiyonluk ve 1 dördüncülük elde etmiştir. İtalya ile ilgili verilere göre; 18 defa katılım sağlayan İtalya, 4 şampiyonluk, 4 ikincilik, 1 üçüncülük ve 1’de dördüncülük kazanmıştır. Son olarak Türkiye incelendiğinde ise, Türkiye’nin turnuvaya 2 defa katıldığı ve 1 defa 3. olduğu görülmektedir. Tablo 28’den alınan verilere göre çalışmaya konu olan ülkeler arasında en başarılı olan ülke Brezilya olduğu görülmektedir. Almanya kupa tarihi boyunca 3 defa çeyrek final, 5 defa 3.’lük-4.’lük ve 8 defa final oynamıştır. Almanya oynadığı 8 finalin 4’ünü kazandığı görülmektedir. Almanya kupa tarihi boyunca en fazla final oynayan takım olmuştur. Brezilya ise 6 defa çeyrek final, 4 defa 3.’lük-4.’lük ve 6 defa final oynamıştır. Brezilya oynadığı bu 6 finalin 5’ini kazanmıştır. İngiltere ise 7 defa çeyrek final, 2 defa 3.’lük-4.’lük maçı ve son olarak 1 defa final oynamıştır. İngiltere oynadığı 1 finali de kazanmıştır. İspanya kupa tarihi boyunca 4 çeyrek final maçı, 1 3.’lük-4.’lük maçı ve 1 defa da final maçı oynamış ve o maçı da kazanmıştır. İtalya ise 1 defa çeyrek final oynamış, 2 defa 3.’lük-4.’lük maçı ve 6 defa final maçı oynamıştır. İtalya oynadığı 6 final maçının 4’ünü

kazanmıştır. Son olarak Türkiye'ye bakıldığında ise, Türkiye turnuva tarihi boyunca yalnızca 1 defa 3.'lk-4.'lk maçı oynamıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye, Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya'daki futbol hakemliği sistemlerini karşılaştırmak sureti ile irdelemek ve aynı zamanda çalışmaya konu olan her bir ülkede fifa klasmanında veya en üst ligde görev yapmış üç hakemin kendi ülkelerindeki hakemlik kurumunu yapılandırılmış sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda ele alıp hakemlik görevinin icrasında karşılaşılan zorlukları belirlemek, ülkelere göre farklılıkları ortaya koymak ve bu kurumun mensuplarını gelecekte bekleyen riskleri ön plana çıkartmaktır.

Farklı ülkelerde amatörlükten başlayıp FIFA hakemliğine gelinceye kadarki hakemlik sistemi hem hali hazırdaki uygulamalar hem de bizi bu süreçte en yüksek seviyedeki maçlarda görev almış hakemlerin görüşleri dikkate alınarak gerçekleştirilen bu çalışmada, hakemliği yöneten süreçler, yönergeler ve politikalar birçok yönü ile ele alınmış ve karşılaştırılmıştır. Bir başka ifade ile bu çalışmada farklı ülkelerin hakemlik sistemlerindeki benzerlik ve farklılıkları belirleyerek hakemlik kurumunun verimliliğini engelleyen faktörlerin ortaya çıkarılması ve iyileştirilmesi için potansiyel çözümler önerilmesi amaçlanmıştır.

2.1.2. Araştırmanın Önemi

Futbol hakemlerinin psikososyal ve fiziksel ve motorik özellikleri ile ilgili alan yazında birçok çalışma söz konusu iken birden çok ülkenin futbol hakemliği sistemlerinin aynı çalışmada irdelenerek kritik edilmesine ilişkin alan yazında sadece birkaç çalışma söz konusudur.

Türkiye ve bazı ülkelere uygulanan futbol hakemliği sistemini incelemeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular, gerek hakemlerin mevcut problemleri ve beklentileri gerekse Türkiye ve bazı ülkelere uygulanan hakemlik sistemlerini irdelenerek benzerlik ve farklılıkların ortaya konulmasına odaklanmıştır. Elde edilecek veriler Türkiye'de ve Dünyada hakemlik kurumunun ve bu kurum çatısı altında görev yapan hakemlerin veriminin artırılmasında kullanılabilecektir.

2.1.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma modeline ait iki yöntem kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmada hem doküman analizi hem de yapılandırılmış açık uçlu sorulardan elde edilen veriler çerçevesinde çalışma temellendirilmiştir. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi farklı nitel veri oluşturma yöntemlerinin kullanıldığı, bakış açılarının, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 41). Açık uçlu yapılandırılmış sorular ile elde edilen bilgilere dayalı fenomenolojik yöntemde, insanların belirli bir fenomen veya kavramla ilgili anlayışlarını, duygularını, bakış açıları ve algılarını ifade etmelerini sağlayan ve bu fenomeni nasıl deneyimlediklerini tanımlamak için kullanılan nitel bir araştırma yöntemidir (Rose, Beeby ve Parker, 1995, s. 1124). Araştırmamız nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma deseniyle şekillendirilmiştir. Bu çalışmada betimsel veri analizi kullanılmıştır. Nitel veri analizi (QDA), örüntüleri, temaları ve anlamları ortaya çıkarmak için sayısal olmayan verilerin sistematik olarak incelenmesi, yorumlanması ve sentezlenmesi anlamına gelir. Bu süreç, karmaşık metinsel, görsel veya işitsel bilgileri anlamlandırarak araştırmacıların olguları kendi bağlamları içinde anlamalarını sağlamayı amaçlar. Sayısal örüntülere odaklanan nicel analizin aksine, nitel analiz öznel yorumlamayı ve yinelemeli keşif yoluyla anlamın inşasını vurgular. Nitel veri analizi, tekrar eden temaların veya kategorilerin belirlenmesini, verilerin kodlanmasını ve bu unsurlar arasındaki ilişkilerin yorumlanmasını içerir. Genellikle tümevarımsal akıl yürütmeyi kullanır, önceden var olan hipotezleri test etmek yerine teorilerin verilerden ortaya çıkmasına izin verir.

2.1.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmamızın evreni Türkiye, Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya'da son 5 yıl içerisinde, FIFA hakemi veya bulunduğu ülkenin en üst klasmanında bulunan hakemlik görevini yapmayan/bırakmış hakemlerden oluşmaktadır. Örneklem grubunu ise çalışmamıza konu olan ülkelerden çalışmamıza gönüllü olarak katılan ve araştırmacı tarafından yapılandırılmış 4 tane açık uçlu sorunun tamamını cevaplayan hakemlik görevini yapmayan/bırakmış 18 hakem oluşturmaktadır.

2.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma son 5 yıl içerisinde FIFA kokartı takmış veya çalışmamıza konu olan ülkelerin en üst futbol liginde hakemlik yapmış hakemlerle sınırlıdır.

Çalışmaya katılan hakemlerde aranan özellikler;

- Türkiye, Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya, İtalya futbol federasyonları bünyesinde hakem olmuş olmaları,
- Son 5 yıl içerisinde hakemlik yapmış olmaları,
- Hakemliği bırakmış olmaları,
- FIFA kokartı takmış olmak ya da kendi ülkesinin en üst liginde hakemlik yapmış olmaları.

2.1.6. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmamızdaki katılımcıların kimileriyle yüz yüze kimileriyle ise telefon ve sosyal ağlar üzerinden görüşülerek çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcılara, araştırmacı tarafından hazırlanan yapılandırılmış 4 sorudan oluşan açık uçlu sorular tanıtılmıştır. Yanıtların ise katılımcının kendi kişisel bilgisayar, telefon, tablet gibi araçlarıyla araştırmacıya gönderen bağlantı üzerinden toplanacağı katılımcılara iletilmiştir. Katılımcıların soruları, yaşam tecrübeleri, bilgi birikimleri ve hakemlik ile olan ilişkileri üzerinden yanıtladıkları varsayılmaktadır.

2.1.7. Problem Cümlesi

Türkiyede’ki hakemlik sistemi ve hakemlik uygulamaları ile Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya arasında fark var mıdır? Hangi alanda farklılaşmalar ve benzerlikler söz konusudur?

2.1.8. Alt Problemler

- Çalışmamıza konu olan diğer ülkelerin kendi aralarında farklılıklar ve benzerlikler var mıdır?

2.1.9. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmamız nitel bir çalışma olduğu için nitel çalışmaların analizinde kullanılan MAXQDA 24 paket programından faydalanılmıştır. Çalışmada katılımcıların verdikleri

yanıtlar doğrudan Word üzerinden ilgili programa aktarılarak analiz edilmiştir. Yanıtlar program çerçevesinde; alt kodlara ve temalara ayrılmış oluşan bu alt kod ve temalar bir takım analizlerden geçmiştir. Analizler; Kod Matris Tarayıcısı, Kod İlişkileri Tarayıcısı, Kod Haritası, Belge Haritası, Belge Karşılaştırma Tablosu, Profil Karşılaştırma, Belge Portesi, Kod Satırı, Kelime Bulutu, Kod Bulutu, Kelime Trendleri, Kod Trendleri, Kod Frekansları, Kod Yapıları, Kod Kapsamı ve MAXDicto üzerinden analiz edilmiştir.

Nitel Verilerin Analizindeki Aşamalar

1. **Veri Aşinalığı:** Sorulan sorulara verilen cevapları okuyarak ve tekrar okuyarak veya görsel/işitsel içeriği gözden geçirerek verilere hakim olmaktır. Veri aşinalığı, nitel veri analizinin ilk aşamalarından biri olup, araştırmacının topladığı veriyi derinlemesine anlaması için yapılan sistemli inceleme sürecidir (Braun ve Clarke, 2006). Bu süreçte araştırmacı, verileri defalarca okuyarak veya dinleyerek içeriği kavrar, ilk izlenimlerini oluşturur ve önemli noktaları belirler.
2. **Kodlama:** Önemli görülen özellikleri tanımlamak için veri bölümlerine etiket atama işlemidir. Kodlama, nitel veri analizinde ham verinin anlamlı kategorilere veya temalara ayrılması sürecidir (Miles, Huberman ve Saldaña, 2014). Bu süreç, araştırmacının veri seti içinde belirli kalıpları, tekrar eden temaları veya önemli noktaları sistematik bir şekilde belirlemesine yardımcı olur. Kodlama, özellikle içerik analizi ve tematik analiz gibi nitel araştırma yöntemlerinde sıkça kullanılan kritik bir aşamadır (Braun ve Clarke, 2006).
3. **Tema Geliştirme:** Tekrar eden kodların ve kalıpların daha geniş bir kavram altında gösterilmesidir. Tema geliştirme, nitel veri analizinde belirli kodlar ve kategoriler arasındaki ilişkileri belirleyerek daha geniş anlamlar ve desenler ortaya çıkarma sürecidir (Braun ve Clarke, 2006). Araştırmacı, ham veriden başlayarak tekrar eden örüntüleri (patterns) ve önemli kavramları belirler, ardından bu örüntüleri anlamlı ve analitik olarak ifade edilebilecek temalar haline getirir (Saldaña, 2021).
4. **Veri Yorumlama:** Tutarlı bir anlatı veya teorik açıklama oluşturmak için temaların sentezlenmesidir. Nitel veri analizinde veri yorumlama,

araştırmacının elde ettiği verileri anlamlandırma, ilişkileri keşfetme ve sonuçlar çıkarma sürecidir (Creswell ve Poth, 2018).

5. **Doğrulama:** Üçgenleme, akran sorgulaması ve üye kontrolü gibi teknikler aracılığıyla titizlik ve güvenilirliğin sağlanmasıdır (Lincoln ve Guba, 1985). Doğrulama, bilimsel araştırmalarda toplanan verilerin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir. Özellikle nitel araştırmalarda doğrulama, verinin güvenilirliğini artırarak bulguların önyargılardan arındırılmasını, tutarlılığın sağlanmasını ve sonuçların tekrar edilebilir olmasını hedefler (Creswell ve Poth, 2018).

2.1.10. Veri Toplama Araçları

Nitel veri toplama, bir olgu hakkında zengin, derinlemesine ve bağlamsallaştırılmış bilgi yakalamak için tasarlanmış yöntemleri içerir. Bu teknikler, katılımcıların bakış açılarını, davranışlarını ve deneyimlerini keşfetmeyi amaçlar, doğalcı ve yorumlayıcı sorgulamayı vurgular. Çalışmamızda yapılandırılmış görüşme, belge ve eser analizi ile çevrimiçi ve dijital yöntemler ile veri toplama gerçekleştirilmiştir.

Görüşme: Mülakatlar, ayrıntılı kişisel anlatımları, görüşleri veya deneyimleri ortaya çıkarmak için araştırmacı ile katılımcı arasında doğrudan etkileşimi içerir.

Yapılandırılmış Görüşmeler: Önceden belirlenmiş soruların sabit bir sırayla sorulmasıdır. Katılımcıların duygu ve düşünceleri hakkında derinlemesine bilgi edinmek (Kvale, ve Brinkmann, 2015).

Çalışmaya katılan hakemlere yapılandırılmış görüşme formları ile ulaşılmıştır. Bu form 4 sorudan oluşmaktadır.

S1 Futbol hakemliği sisteminde neyi/neleri değiştirmek isterdiniz?

S2 Futbol hakemliğinin önündeki en büyük risk nedir?

S3 Futbol hakemliğinde, eğitim ve destek hizmetleri ne düzeydedir?

S4 Futbol hakemliği sistemlerinin bölgeler/ülkeler arasındaki farklılığı hakkında ne düşünümektesiniz?

Belge ve Eser Analizi

Bir olguyu anlamak için mevcut metinlerin, görüntülerin veya nesnelerin incelenmesidir. Tarihsel, kültürel veya kurumsal bağlamların davranış ve uygulamaları nasıl şekillendirdiğini keşfetmek amacıyla kullanılmaktadır (Bowen, 2009).

Çevrimiçi ve Dijital Yöntemler

Sosyal medya, forumlar veya çevrimiçi anketler gibi dijital platformlar aracılığıyla veri toplamak olarak tanımlanmaktadır. Sanal topluluklara ulaşmak ve dijital bağlamlarda bakış açılarını yakalamak amacıyla yapılan çalışmalardır (Kozinets, 2020).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FUTBOL HAKEMLİK SİSTEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

3.1. BULGULAR

Tablo 3.1. Futbol Federasyonların Hakem Web Sayfaları

Ülke İsmi	Web Sayfası
Almanya	https://www.dfb.de/mehr-fussball/schiris
Brezilya	https://www.cbf.com.br/a-cbf/arbitragem/noticias-arbitragem
İngiltere	https://www.Englandfootball.com/participate/referees
İspanya	https://rfef.es/es/federacion/arbitros/actualidad
İtalya	https://www.aia-figc.it/
Türkiye	Web Sayfası Yok

Çalışmaya konu olan ülkelerin hakemler için tasarladıkları ve içerisinde interaktif hakem eğitimi çalışmaları, eğitim videoları, sanal oyunlar gibi birçok materyali barındıran web sayfalarına ilişkin bulgular Tablo 3.1’de gösterilmiştir. Tablodan alınan verilere göre Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya’nın resmi web sayfası var iken sadece Türkiye Futbol Federasyonu’nun hakemler için bir web sayfası da bulunmamaktadır.

Tablo 3.2. Ülke liglerinin web sayfası durumu

Ülke	Web Sayfası
Almanya	www.bundesliga.com
Brezilya	https://brasileirao.cbf.com.br
İngiltere	www.premierleague.com
İspanya	https://www.laliga.com
İtalya	https://www.legaseriea.it
Türkiye	Web Sayfası Yok

Tablo 3.2’de ise ülkelerin en üst liglerinin resmi sayfaları verilmiştir. Resmi web sayfalarında ilgili lig ile ilgili tüm maçların özet görüntüleri, maçlar, takımlar, futbolcular ile ilgili istatistiki veriler, haberler gibi birçok bilgi akışı olmaktadır. Yine bu tablo incelendiğinde çalışmaya konu olan ülkeler içerisinde Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya’nın resmi web sayfası bulunurken Türkiye Süper Lig’in resmi web sayfası bulunmamaktadır.

3.1.1. Ülkelerdeki Hakem Talimatları, Alan Yazına İlişkin Tablolar

Tablo 3.3. Hakem Kurullarının Yapılanma Şekli

Ülke	Yönetim Şekli	Yönetim Birimi Sayısı
Almanya	Federatif	5 Eyalet 21 Futbol Federasyonu
Brezilya	Federatif	27 Eyalet 27 Futbol Federasyonu
İngiltere	Federatif	17 Bölge 48 Bölüm
İspanya	Federatif	20 Eyalet 20 Futbol Federasyon
İtalya	Federatif	20 Bölge 207 Bölüme Bağlı Federasyon
Türkiye	Merkezi	8 Bölge Bölgelere Bağlı 18 Alt Kurul

Hakemlik sistemleri bir takım özellikler bakımından farklılık göstermektedir. Bu özellikler arasında hakemliğin yapılanma şekilleri de bulunmaktadır. Tablo 3.3’te ise hakem kurullarının ülkeler arası yapılanma şekilleri ve sayıları yazmaktadır. Almanya Futbol Federasyonu ülke içinde eyalet sistemi ile yönetilmektedir. Ülkede 5 büyük eyalet bulunmakta ve bu eyaletlere bağlı 21 futbol federasyonu bulunmaktadır. Tüm eyalet federasyonlarının üzerinde merkezi bir futbol federasyonu da bulunmaktadır. Futbolun en son, üst karar merciidir. Brezilya’da da eyalet yapılanması bulunmaktadır. Bu yapılanmada 27 eyalet ve eyalete bağlı 27 futbol federasyonu bulunmaktadır. Almanya’da olduğu gibi en üst karar verici olan merkezi futbol federasyonu bulunmaktadır. İngiltere’de 17 bölge ve bu bölgelere bağlı 48 bölüm bulunmaktadır. Merkezde ise Futbol Birliği (The Football Association) bulunmaktadır. İspanya’da da yapılanma eyalet ve eyalete bağlı bölgeler olarak yapılmıştır. Eyalet sayısı 20 ve her eyalette olan 1 federasyonla toplamda 20 bölgesel federasyon bulunmaktadır. İspanya’da merkezde İspanya Kraliyet Futbol Federasyonu bulunmaktadır. Bölgesel

olarak federasyon yapılanması olan son ülke İtalya'dır. İtalya en fazla bölüm bazında yapılanmaya sahip olan ülkedir. İtalya'da 20 bölge ve 207 bölüm bulunmaktadır. Son olarak Türkiye'nin yapılanması incelendiğinde; Türkiye Futbol Federasyonu merkezdeki ve taşradaki yapılanması ile merkez hakem kurulunun yapılanması farklı şekildedir. TFF'nin 14 bölge müdürlüğü bulunmakta iken merkez hakem kurulu 8 bölgede ve 18 bölgesel alt kurullar şeklinde yapılmıştır.

Tablo 3.4. VAR (Video Yardımcı Hakem) Uygulanan Ligler

Ülke	En Üst Lig	2. En üst Lig
Almanya	Bundesliga	2. Bundesliga
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi
Brezilya	Serie A	Serie B
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi
İngiltere	Premier Lig	Championship
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	VAR Uygulaması Yok
İtalya	Serie A	Serie B
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi
İspanya	La Liga	La Liga 2
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi
Türkiye	Süper Lig	1. Lig
	1 VAR Hakemi 1 AVAR Hakemi	1 VAR Hakemi 2 AVAR Hakemi

Tablo 3.4 incelendiğinde ülkelerin VAR uygulamalarının liglere göre uygulanma şekilleri belirtilmiştir. Almanya'da VAR uygulamaları en üst lig olan Bundesliga ve 2. En üst lig olan 2. Bundesliga'da 1 VAR hakemi ve 1 AVAR hakemi olarak uygulanmaktadır. Brezilya'da 1 VAR ve 1 AVAR hakemi görevlendirmeleri en üst lig olan Serie A ve 2. en üst lig olan Serie B liglerinde görevlendirilmektedir. İngiltere Futbol Federasyonu VAR uygulamasını sadece en üst lig olan Premier Lig'de uygulanmaktadır. VAR uygulamalarında 1'er hakem görevlendirilmektedir. İngiltere'de 2. en üst lig olan Championship'te VAR uygulaması bulunmamaktadır. Çalışmaya konu olan ülkeler arasında 2. en üst ligde VAR uygulaması olmayan tek ülke İngiltere olduğu görülmektedir. İtalya futbolunda VAR ve AVAR uygulaması Serie A ve Serie B liglerinde 1'er hakem olacak şekilde uygulanmaktadır. İspanya Futbol Federasyonu en üst lig olan La Liga ve 2. en üst lig olan La Liga 2'de 1 VAR ve 1 AVAR hakemi

görevlendirilmektedir. Son olarak Türkiye’de uygulanan VAR uygulamalarına bakıldığında; en üst lig olan Süper Lig’de 1 VAR ve 1 AVAR hakemi görev almaktadır. 1. Lig’de ise VAR uygulamasının olduğu tüm ülkelerden farklı olacak şekilde 2 AVAR hakemi görev almaktadır. En üst liglerin tamamında VAR uygulamaları bulunmaktadır.



Tablo 3.5. Ülkelerdeki Lig Seviyeleri

Türkiye	Süper Lig	1. Lig	2.Lig	3. Lig	Bölgesel Amatör Lig	Süper Amatör	1. Amatör	2. Amatör
Almanya	Bundesliga	2.Bundesliga	3. Lig	4. Lig (Bölgesel Ligler)	Oberliga ve Landesliga			
Brezilya	Serie A	Serie B	Serie C	Serie D	State Championships (Eyalet Şampiyonaları)	Campeonato Amador (İl Düzeyi Amatör)		
İngiltere	Premier League	Championship	League One	League Two	National League(Yarı Profesyonel)	National League South, National League North (Bölgesel Amatör Ligler)	Isthmian League, Northern Premier League ve Southern League	
İspanya	La Liga	Segunda División (La Liga 2)	Primera Federacion	Segunda Federacion	Tercera Federacion (Bölgesel Amatör)	Regional Division (Şehir Amatörleri)		
İtalya	Lega Serie A	Lega Serie B	Serie C	Serie D (Bölgesel Amatör)	Eccellenza (İl Düzeyi Amatör)			

Kaynak : Transfermarkt (2024d)

Tablo 3.5 ise ülkelerde amatörden profesyonel en üst lige kadar oynanan liglerin isimleri ve seviyeleri belirtilmiştir. Tablo 3.5’de görüleceği üzere Türkiye’de 4 tane profesyonel lig ve 1 tane bölgesel düzeyde temsil edilen amatör lig bulunmaktadır. Profesyonel ligler; Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig ve 3. Lig olarak belirlenmiştir. Amatör lig ise kendi arasında 4 seviyeden oluşmaktadır. Sırasıyla amatör lig seviyeleri; bölgesel amatör lig (BAL), süper amatör lig (SAL), 1. amatör ve 2. amatörden oluşmaktadır. Almanya’da 3 tane profesyonel lig bulunmaktadır. Bu ligler; Bundesliga 2. Bundesliga ve 3. Lig’dir. 4. Lig ise bölgesel düzeyde düzenlenen amatör liglerdir. Oberliga ve Landesliga ise Almanya’nın farklı bölgelerinde düzenlenen amatör liglerdir. Brezilya liglerine ilişkin tablo incelendiğinde Serie A, Serie B ve Serie C ve Serie D profesyonel ligler olarak yer almaktadır. State Championships ise 26 eyaletin ve Federal Bölgenin her birinin Campeonato Paulista, Campeonato Carioca vb. gibi kendi şampiyonalarının olduğu bölgesel amatör ligdir. Son olarak da şehir düzeyinde oynanan amatör müsabakalar olan Campeonato Amador ligleri bulunmaktadır. İngiltere’de de 4 profesyonel lig bulunmakta ve ondan sonra gelen tüm ligler amatör olarak adlandırılmaktadır. Öte yandan en alt seviye olan bir takımın İngiltere Premier Lig’e çıkması için geçmesi gereken 6 seviye vardır. İngiltere’de Premier League, Championship, League One ve League Two tam profesyonel ligler olarak düzenlenmektedir. National League(Yarı Profesyonel) lig olarak oynanmaktadır. National League South, National League North (Bölgesel Amatör Ligler) şeklinde tertiplenmektedir. Isthmian League, Northern Premier League ve Southern League İngiltere’deki amatör futbol ligleridir ve her biri farklı bölgelerdeki takımları kapsar. İspanya’da 4 tane profesyonel lig bulunmaktadır. Bu ligler La Liga, Segunda División (La Liga 2), Primera Federacion ve Segunda Federacion’dur. Tercera Federación, yarı-profesyonel ve amatör seviyede kabul edilir. İspanya futbol piramidinin beşinci seviyesindedir ve bölgesel gruplara ayrılan takımların mücadele ettiği ligdir. İspanya liglerinin son basamağında ise Regional Division lig bulunmaktadır. Bölgelere ayrılmış amatör ligler olarak tanımlanan bu liglerde il düzeyinde amatör müsabakalar oynanmaktadır. Tablodaki son ülke İtalya’da ise en üst 3 lig profesyonel lig olarak düzenlenmektedir. Bu ligler Lega Serie A, Lega Serie B ve Serie C’dir. İtalyada bölgesel olarak düzenlenen olan Serie D yarı profesyonel ve amatör lig olarak

düzenlenmektedir. Son olarak İtalya’da bölgelere bağlı şehirlerde düzenlenen son lig olan Eccellenza Ligi bulunmaktadır.

Tablo 3.6. Ülkelerin Son 20 Yıl Merkez Hakem Kurulu Başkan Değişikliği Sayısı

Ülke İsmi	Son 20 Yıl Başkan Sayısı	Farklı Başkan Sayısı
Almanya	1. Volker Roth (2001-2004) 2. Hermann Albrecht (2004-2011) 3. Lutz Michael Fröhlich (2011-2024) 4. Herbert Fandel (2024- Günümüz)	4 Farklı Başkan
Brezilya	1. Arnaldo Cezar Coelho (2001-2006) 2. Sérgio Corrêa da Silva (2006-2011) 3. Marco Antônio Martins (2011-2015) 4. Paulo César de Oliveira (2015-2021) 5. André Luiz Skettino da Silva (2021- Günümüz)	5 Farklı Başkan
İngiltere	1. Keith Hackett (2002-2009) 2. Alan Wiley (2009-2010) 3. Mike Riley (2010-2018) 4. David Allison (2019-2020), 5. Howard Webb (2021- günümüz)	5 Farklı Başkan
İspanya	1. Victoriano Sánchez Arminio: 1993-2018 2. Carlos Velasco Carballo: 2018-2022 3. Luis Medina Cantalejo: 2022- Günümüz	3 Farklı Başkan
İtalya	1. Pierluigi Collina (2002-2004) 2. Tarcisio Bertini (2004-2006) 3. Stefano Braschi (2006-2010) 4. Stefano Farina (2010-2013) 5. Marcello Nicchi (2013-2018) 6. Gianluca Rocchi (2018-2022) 7. Marcello Nicchi (2022-günümüz)	4 Farklı Başkan

**Tablo 3.6. Ülkelerin Son 20 Yıl Merkez Hakem Kurulu Başkan Değişikliği Sayısı
(Devamı)**

Türkiye	1. Sabri Çelik (2004-2005) 2. Ufuk Özerten (2005-2006) 3. Mustafa Çulcu (2006- 2007) 4. Hilmi Ok (2007- 2008) 5. Oğuz Sarvan (2008- 2011) 6. Yusuf Namoğlu (2011-2012) 7. Zekeriya Alp (2012-2014) 8. Yusuf Namoğlu (2014-2015) 9. Kuddusi Müftüoğlu (2015-2016) 10. Yusuf Namoğlu (2016-2019) 11. Sabri Çelik (2019-2019) 12. Zekeriya Alp (2019-2020) 13. Serdar Tatlı (2020-2021) 14. Ferhat Gündoğdu (2021-2022) 15. Sabri Çelik (2022-2023) 16. Lale Orta (2023-2023) 17. Ahmet İbanoğlu (2023-2024) 18. Ferhat Gündoğdu (2024-Günümüz)	12 Farklı Başkan
---------	--	------------------

Tablo 3.6’da ise futbol federasyonları tarafından görevlendirilen ve görevden alınan merkez hakem kurulu başkanlarını gösteren bilgiler bulunmaktadır. Tablo 3.6’ya bakıldığında Almanya merkez hakem kurulu son 20 yılda 4 defa değişmiştir. Değişen başkanların tamamı farklı isimler olarak atanmıştır. Almanya futbol federasyonu yaklaşık olarak her 5 yılda bir hakem kurulunda değişiklik yapmaktadır. Brezilya merkez hakem kurulu başkanlığının son 20 yıldaki değişim sayısı 5’tir ve bu 4 başkan da farklı isimlerden oluşmuştur. Brezilya’da hakem kurullarının ortalama görev süresi yaklaşık olarak 4 yıldır. İngiltere’nin son 20 yıldaki merkez hakem kurulu başkanlarına bakıldığında 5 başkan değişikliğinin olduğu ve bu 5 başkanın da farklı kişilerden oluştuğu tespit edilmiştir. İngiltere futbol federasyonu da ortalama yaklaşık olarak 4 yılda bir kurul başkanlarında değişiklik yapmaktadır. İspanya Futbol Federasyonu tüm ülkeler içerisinde en az değişiklik yapan ve en uzun süre merkez hakem kurulu görevlendirmesi yapan federasyon olmuştur. Çalışmada son 20 yıl referans alınmasına

rağmen İspanya merkez hakem kurulunun son 31 yılda 3 defa kurul değişikliği yaptığı görülmüştür. Çalışmaya konu olan ülkeler içerisinde tüm kurullar içerisinde en fazla süre görev yapan merkez hakem kurulu başkanı 1993-2018 arasında 25 yıl kurul başkanlığı görevi yapan Victoriano Sánchez Arminio olmuştur. İspanya futbol federasyonu yaklaşık olarak 6,5 yılda bir hakem kurullarında değişikliğe gitmektedir. İtalya hakem kurulunun değişiklik sayısına bakıldığında son 20 yılda 7 değişiklik olmuş ve bu 7 değişikliğin 4'ü farklı kişilerden oluşmuştur. İtalya futbolunda hakem kurullarının ortalama değişiklik süresi yaklaşık olarak 3 yıldır. Türkiye Futbol Federasyonu tarafından değişikliğe gidilen merkez hakem kurulu sayısı 18'dir. Bu sayı diğer tüm ülke federasyonlarının çok üzerindedir. Yapılan bu değişikliklerin 12'si farklı kişilerden oluşmuştur. Çalışmaya konu olan ülkeler arasında en kısa süre merkez hakem kurulu başkanlığı görevini yapan kurul başkanı, 2019 yılında 139 gün süre ile kurul başkanlığı görevini sürdüren Sabri Çelik olmuştur. Türkiye futbolunda merkez hakem kurullarının ortalama görev süresi yaklaşık olarak 1 yıldır.

Tablo 3.7. Hakem Kurullarının Yönetim Biçimi

Ülke	Yönetim Şekli	Şirket
Almanya	Federasyona Bağlı Şirket	GmbH ve Co. KG
Brezilya	Federasyona Bağlı Kurul	Merkez Hakem Kurulu
İngiltere	Federasyona Bağlı Şirket	PGMOL
İspanya	Federasyona Bağlı Kurul	Merkez Hakem Kurulu
İtalya	Federasyona Bağlı Kurul	Merkez Hakem Kurulu
Türkiye	Federasyona Bağlı Kurul	Merkez Hakem Kurulu

Tablo 3.7'de merkez hakem kurullarının yönetim biçimleri bulunmaktadır. Almanya Futbol Federasyonu merkez hakem kurulunun yönetimini şirket modeli ile yönetmektedir. GmbH ve Co. KG adlı şirket üst düzey hakemlik ile ilgili tüm iş ve işlemleri yürütmektedir. Brezilya'da hakem yapılanması federasyon bünyesinde bulunan merkez hakem kurulu tarafından yürütülmektedir. Her seviyedeki hakem için tüm işlemler merkez hakem kurulu veya bağlı alt kurullar tarafından yapılmaktadır. İngiltere de Almanya gibi hakem üst düzey hakemliği şirketleşme yöntemiyle

yönetmektedir. Professional Game Match Officials Limited (Profesyonel Maç Görevlileri Limited Şirketi) olarak anılan şirket özerk olarak tüm iş ve işlemleri yerine getirmektedir. İspanya futbol federasyonu ise şirketleşmeyi farklı bir şekilde uygulayarak ligleri de içine alan şirketleşme modelini benimsemiştir. Bu modelde ilgili şirket İspanya'da profesyonel futbol liglerinin yönetim ve organizasyonu konusunda sorumlu olan bir spor organizasyonudur. Hakemler ile ilgili tüm iş ve işlemler merkez hakem kurulu tarafından yerine getirilmektedir. İtalya'da da merkez hakem kurulu tüm hakemlerle ilgili planlamaları yapmakta, sözleşmeleri ve talimatları düzenlemektedir. Türkiye futbol federasyonu da hakemler ile ilgili yapılan tüm eylemlerde yetkili birim olarak görev almaktadır. Tabloya genel boyutuyla bakıldığında çalışmaya konu olan ülkeler arasında 2 ülke şirketleşme modelini kullanırken, 4 ülke ise hakemlerle ilgili tüm işlemler federasyona bağlı merkez hakem kurulları tarafından yürütülmektedir.

3.2. MAXQDA ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

MAXQDA, niteliksel veri analizi yapmaya yarayan ve temellendirilmiş teori, nitel içerik analizi, söylem analizi, karma yöntemler ve daha fazlası gibi analiz yöntemleri için veri analizi imkanı sunan çevrimdışı bir paket programdır. Analizde oluşturulan temalar ve kodlar, araştırmacının katılımcılardan aldığı verileri olduğu gibi metin programları aracılığıyla bünyesine aktarılmasından sonra; araştırmacının yanıtları okuyarak çıkarımlar yaptığı bir uygulamadır. Çıkarımlar bazı örüntüler şeklinde tekrar edilerek kodları meydana getirmektedir. Saldana (2019) araştırmalarda oluşturulan kodların tamamen araştırmacının konu ile olan ilişkisi, uzmanlığı kişisel ve araştırma deseni araştırma konusuna hakimiyet gibi araştırmaya ilişkin faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Farklı bir bireyin aynı metinden farklı kodlamalar yapabileceği sonucu çıkmaktadır. Öte yandan yine Saldana (2019) kodların ve temaların sayılarında alt sınır veya üst sınırdan bahsetmenin mümkün olmayacağını belirtmiştir. Bu her araştırma için kendine has olmaktadır.

3.2.1. Temaların ve Alt Kodların Grafiği

Temaların ve alt kodların grafiği, araştırmacı tarafından katılımcılardan alınan yanıtların okunması ile elde edilen kodların ve temaların ayrı ayrı grafik olarak görülmesini sağlayan şekillerdir. Bu grafikte oluşturulan kodlar ve temalar program çalışma ilkesi gereğince farklı renklerden oluşturulmuştur. Oluşturulan grafik, program

içerisinde “yaratıcı kodlama aracı” ile elde edilmiştir. Elde edilen ana temalar beş tane olup bunlar sırası ile 1. baskı ve şiddet, 2. eğitim ve destek, 3. hakemlerin beklentileri, 4. hakemlere göre problemin kaynakları, 5. hakemlikte ülkeler/bölgeler arası farklar olarak oluşmuştur.

a. Baskı ve Şiddet Teması

• Haksız Saldırı ve Zorbalık

Hakemlerin kendilerine yönelik eylemlerin, saldırıların ve zorba eylemlerin haksız bir şekilde yapıldığını belirten alt koddur. Hakemler, verilen kararlar doğru bile olsa toplum, futbolcu ve diğer takım yetkililerinin kuralları bilmemesinden ötürü haksız bir şekilde saldırıya ve zorbalığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

• Kulüplerin Baskısı

Hakemlerin söylemlerine göre, kulüpler kendi aleyhlerine sonuçlanan müsabakalardan sonra suçlu olarak hakemleri gördükleri ve kendi güçleri ile hakemler üzerinde baskı yapmaya çalıştıklarını belirtmişleridir.

• Fiziksel ve Psikolojik Şiddet veya Baskı

Hakemlere yapılan, gerek saha içi gerekse saha dışı olarak sergilenen; fiziksel ve psikolojik eylemler olarak belirtilmiştir. Bu eylemlerin seyirci, sporcu, takım görevlisi gibi spor katılımcıları tarafından yapıldığı belirtilmiştir.

• Siyasilerin veya Yöneticilerin Baskısı

Kulüplerin büyük seyirci kitlelerinin gücünü kullanarak, doğru veya yanlış fark etmeksizin hakem kararlarının siyasilerin ve yöneticilerin baskısına maruz kalması durumudur. Burada yöneticiler olarak kulüp, federasyon ve hakem kurulu yöneticilerin bahsedilmektedir.

• Taraftar Baskısı veya Şiddeti

Taraftarların müsabakaların takımlarının aleyhine sonuçlanması veya müsabaka içinde hakemin yanlış ve taraflı karar verdiklerini düşünmelerinden kaynaklanan hakeme yönelik eylem ve söylemler olarak belirtilmiştir.

- **Medya Baskısı**

Medyanın müsabakalardan önce hakem kararlarını etkilemek için ve müsabakalardan sonra hakem kararlarını yersiz eleştirmek olarak belirtilmiştir. Başka bir baskı ise futbol oyun kurallarından habersiz spor programlarında yapılan futbol tartışmalarında sürekli olarak hakemlerin konuşulması ve hakemlerin topluma servis edilmesi medya baskısı olarak adlandırılmıştır.

- b. Eğitim ve Destek**

Hakemlere yönelik verilen eğitim uygulamaları ile destek uygulamalarının yeterliliği veya yetersizliğinin hakemler tarafından belirtildiği tema olarak belirlenmiştir. Bu eğitimler saha içi, saha dışı uygulamalar, psikolojik eğitimler, antrenman eğitimi gibi unsurlardan oluşmaktadır. Destek ise hakemlerin maruz kaldıkları tüm olumsuz durumların ortadan kaldırılması adına hakemlere sağlanan imkanlar olarak nitelendirilmiştir. Bu bazen bir psikolojik destek kimi zaman ise hakem kararlarının arkasında olduğunun yöneticiler tarafından dile getirilmesi olarak belirtilmiştir.

- **Alt Klasmanlarda Eğitimin Daha Az veya Yetersiz Olması**

Çalışmaya katılan hakemlerin tamamı FIFA ve kendi liglerinin en üst liginde maç yöneten hakemler olmasına karşın katılımcı hakemler lat liglere eğitim olarak gerekli desteğin ve önemin verilmediğini belirtmişlerdir. Alt klasmanlarda hakemlerin yetersiz eğitim aldığını belirten alt koddur.

- **Eğitim ve Destek Geliştirilmeli**

Çalışmaya katılan hakemler eğitim ve desteğin geliştirilmesi gerektiğini beyan etmeleri sonucu oluşan alt koddur. Eğitim ve desteğin içerik olarak yeterli olduğu fakat yöntem ve çeşitlilik konusunda geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Eğitimde interaktif yöntemlerin önemi hakemler tarafından belirtilmiştir.

- **Eğitimde Teknoloji İhtiyacı**

Hakemler eğitimde teknolojiye gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir. Teknolojinin sadece saha içinde hakemlere destek olarak sunulmasının yeterli olmayacağı aynı zamanda hakemlik kariyer basamaklarında, eğitimlerde,

antrenmanlarda ve hakem gelişiminde teknolojinin kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu beyanlar ile oluşan alt koddur.

- **Eğitimde Farklı Metodlar**

Hakemler eğitimde farklı metodların uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu beyanlar ile kodlanan alt koddur. İnteraktif, çevrimiçi, kişiye özgü, güncellenebilir eğitim uygulamalarının olması hakemler tarafından belirtilmiştir.

- **Klasman Arttıkça Eğitim Özelleşir**

Çalışmaya katılan hakemler klasman arttıkça eğitimin bireyselleştiği ve kişiye özgü olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimlerin özellikle FIFA klasmanındaki hakemler için çok farklı olduğu, üst klasmandaki hakemlerin dahi FIFA hakemlerinden ayrıştığı belirtilmiştir. Bu beyanlar ile oluşan alt koddur.

- **Antrenman, Psikolojik ve Materyal Desteği**

Hakemler eğitim faaliyetlerinin yanı sıra antrenman, psikolojik ve materyal desteğinin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Hakemlerin müsabakaya daha iyi hazırlanmak ve müsabaka sonrası daha hızlı toparlanmak için antrenman, psikolojik ve materyal desteğe ihtiyaç duyduklarını beyan etmişlerdir. Bu beyanlar ile oluşan alt koddur.

- **Yeterli Eğitim ve Destek**

Çalışmaya katılan hakemler FIFA hakemleri ya da kendi ülkelerinin en üst liginde görev yapan hakemlerden oluşmaktadır. Bu hakemler için verilen eğitim ve destek faaliyetlerinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu söylemler sonucu oluşturulan alt koddur.

- **Üst Klasmanlarda Yeterli Eğitim ve Destek**

Çalışmamıza katılan hakemler, yalnızca üst klasmanlarda eğitim ve desteğin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Üst klasmanlarda görev yapan hakemler eğitimde çeşitli açıdan destek almaktadırlar. Bunun sonucunda oluşan alt koddur.

- **İnteraktif, Online ve Teknolojiye Dayalı Eğitim**

Çalışmaya katılan hakemler eğitimlerin daha geniş bir çeşitlilikte yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitimlerin karşılıklı etkileşim, çevrimiçi ve teknoloji tabanlı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu beyanlar ile oluşan alt koddur.

- c. **Hakemlerin Beklentileri Teması**

Hakemler performanslarının artması ve daha başarılı bir yönetim sergilemek adına bir takım beklentilerin varlığından bahsetmişlerdir. Bu beklentiler bazı hakemler için ekonomik temelli olmuşken kimi hakemler için ise manevi destek olarak belirtilmiştir. Hakemler bu beklentilerin karşılanmasının hakem performansına pozitif etki edeceğini belirtmişlerdir. Bu beklentiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- **Ekonomik Beklentiler**

Çalışmaya katılan hakemler genel anlamda ekonomik açıdan ekonomik açıdan iyi düzeyde olduklarını belirtse de alt klasmanlarda hakemlerin yetersiz ekonomik destek aldıklarını bunun da yeni hakem yetişmesini engellediğini belirtmişlerdir. Ekonomik beklentiler bu alt temayı oluşturmuştur.

- **Hakem Kararına Saygı**

Çalışmamıza konu olan ülkelerin hakemlerini tamamının üzerinde beyan belirttiği alt hakem kararına saygı alt kodudur. Bu alt kod ile hakemlerin de insan oldukları ve netice de hakemlerin de hata yapabilecekleri belirtilmektedir. Bunun sonucunda oluşan alt koddur.

- **Hakemler İçin Hukuki Düzenlemeler**

Hakemler kötü bir performans gösterdikleri veya lobi etkisi büyük bir takımın aleyhine doğru karar vermiş olsalar bile hakemlik kariyerlerinin bitirilebileceği ve bunun sonucunda kendilerini koruyan herhangi hukuki bir düzenlemenin olmadığı beyan etmişlerdir. Öte yandan bazı hakemler ise hakem kurullarının haksız yaptırımlarına karşı kendilerini savunamadıklarını bunun da hukuki düzenlemeleri gerektirdiğini belirtmişlerdir. Bu beyanlar ile oluşmuş alt koddur.

- **Hakemliğe Yatırım ve Destek**

Hakemler, hakemliğe yatırım ve destek verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu yatırım tesis, akademik yatırımlar, maddi ve bir takım manevi yatırımlardan oluşmaktadır. Bu söylemler sonucu oluşan alt koddur.

- **Profesyonel Hakemlik**

Çalışmaya katılan hakemlerden bazıları ise profesyonel hakemliğin geliştirilmesi gerektiği ve uygulanabilir bir şekilde planlanması gerektiğini savunmuşlardır. Profesyonel hakemlik sayesinde hakemlerin işlerine daha fazla odaklanacakları ve başka işlerle uğraşarak performanslarının bölünmeyeceğini belirtmişlerdir.

- **Sistemli ve Objektif Hakem Değerlendirmesi**

Hakemlerin en fazla sitem ettikleri konulardan biri olan hakem performanslarının belli bir düzen içinde olmayışıdır. Çeşitli şablonlar ile hakem değerlendirmesi olduğu belirtilse de buna dışardan müdahalenin olabileceği ve sevilen, desteklenen, ikili ilişkileri olan hakemlerin değerlendirmelerde kayırıldığı belirtilmiştir. Tüm bu söylemler sonucunda oluşan koddur.

- **Sistemsal İstikrar ve Düzenleme**

Bazı hakemlerin üzerinde durdukları bir diğer konu ise; federasyonların hakem terfi ve tenzil talimatlarında, hakemlerin klasmanlara göre şartlarında, hakemlik uygulamalarında sürekli değişiklik yaptığı olmuştur. Öte yandan bir diğer husus ise hakemlik açısından talimatlarda var olan ve hakemlere hiçbir katkısı olmayan talimatların varlığıdır. Geçmiş yıllarda çıkarılan talimatların güncellenmesi gerektiği belirtilmektedir.

- **Hakem Yönetiminde Liyakat, Nitelik ve Şeffaflık**

Çalışmaya katılan hakemlerden bazıları, hakemleri yöneten hakem kurullarının liyakatli, nitelikli ve şeffaf olmadıklarını belirtmişlerdir. Böylelikle iyi hakem yetişmediği ve iyi hakemlerin liyakatsiz ve niteliksiz kurullar tarafından terfi ettirilmediği belirtilmiştir.

- **Hakemlikte Güvence ve Gelecek Kaygısı**

Bu kod ile hakemler, kötü bir performans sergiledikten sonra hakemlikte ne ile karşılaşabileceklerini bilmediklerini ve herhangi bir güvencelerini olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum yalnızca kötü bir performans sonrası değil aynı zamanda büyük bir siyasi gücü olan takımlar aleyhine verilen doğru kararlar sonrası bile olabileceği belirtilmiştir. Öte yandan bir diğer husus ise hakemliği bıraktıktan sonra hakemlerde var olan gelecek kaygısı olmuştur. Hakemler kariyerlerini sonlandırdıktan sonra deneyimlerini ve bilgi birikimlerini aktarabilecekleri bir düzenin olmasının hem nitelikli hakem yetişmesine katkı sunacakları hem de kendileri için verimli olacaklarını belirtmişlerdir.

d. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları

Hakemler göre hakem hakemlerin performanslarını etkileyen, hakemlerin rahatsız oldukları ve ortadan kaldırılması gerektiğine inandıkları, uygulama, durum, sistem ve düzenlemeler olarak nitelendirilebilmektedir.

- **Amatördeki Hakem Problemi**

Hakemler amatörde var olan hakem probleminin kelebek etkisi ile en üst klasmana kadar etki ettiğini belirtmiştir. Amatör hakemlikteki iyileştirme, düzenleme ve uygulamaların yeni hakem yetişmesine teşvik edeceğini böylelikle kaliteli hakemlerin yetişmesine neden olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca alt liglerde hakemlerin maruz kaldıkları şiddet ve baskının da görmezden gelindiği ve olağan karşılandığı belirtilmiştir.

- **Kulüplerin Yükünü Çekmek**

Hakemler kimi müsabakalarda hata yaptıklarını ve gelecekte de hata yapabileceklerini belirtmişlerdir. Fakat bu durumun kulüpler tarafından kullanılarak, yönetimsel olarak başarısız olan kulüplerin kendilerine kurban olarak hakemleri seçtikleri ve başarısızlıklarını hakem hatalarıyla örtmeye çalıştıklarını belirten koddur. Hakemler kendilerini “ başarısız kulüplerin koltuk değneği“ olarak görmektedir.

- **Kulüplerin, Nüfuzlu Kişilerin Hakem Maç Görevlendirmelerinde Terfi ve Tenziline Müdahalesi**

Çalışmaya katılan hakemlerden bazıları hakemlerin maçlardaki performanslarına göre değil bazı takımların lehine ya da aleyhine verdikleri kararlara göre görev aldıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan aynı durumun hakemlerin kariyerlerinin sonlandırılmasında, klasman düşmeleri veya terfi etmelerinde de söz konusu olduğu belirtilmiştir.

- **Liyakate önem verilmediği**

Liyakate önem verilmediği alt kodu birçok ülke hakemi tarafından beyan edilmiştir. Hakemler, görev almalarında, terfi etmelerinde veya alt klasmana düşürülmesinde liyakate önem verilmediğini belirtmişlerdir. Nitelikli hakemlerin kimi zamanlar hak ettikleri müsabakalarda ve klasmanlarda olmadıkları belirtilmiştir.

- **Teknolojinin Oyunun Ruhunu Bozması**

Katılımcılardan çok az bir kısmı ise VAR ve gol çizgisi teknolojisi gibi teknolojik uygulamaların hakemlerin işini daha da zorlaştırdığı ve oyunun ruhunu bozduğunu belirtmişlerdir. Bu uygulamalar olmadan önce hakem hataları insan hatası olarak değerlendirilirken bu uygulamalardan sonra yapılan hatalarda art niyet aranır olmuştur.

- **Yeni Hakem Yetişmemesi**

Amatör hakemlerdeki problemlerin en üst klasmana kadar etki ettiği belirtilen bir husus olarak belirtilmiş bu durumun temel sebebi olarak da yeni hakem yetişmemesi belirtilmişti. Yeni hakem yetişmemesi nitelikli hakem tespitini zorlaştırdığı ve böylelikle seçimin az bir grup arasından olmak zorunda olacağı belirtilmiştir. Bu kod bu görüşlerden oluşturulmuştur.

- **Yetersiz Destek**

Hakemler bazıları kendilerine verilen desteğin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu desteğin psikolojik, mental, eğitim, siyasi, yönetici desteği, materyal desteği gibi alt boyutlarının olduğunu belirtmişlerdir. Hakemler kötü geçen bir müsabakanın ardından yöneticileri tarafından art niyetli olmakla suçlandıklarını belirtmişlerdir.

• İkili İlişkilerle Terfi ve Torpil

Hakemlerin özellikle rahatsız oldukları ve hakemlik önündeki engellerin başında saydıkları alt kod bu kod olmuştur. Özellikle Türkiyeli hakemlerin bahsettikleri bu alt kod; hakem kurulları, sözü geçen siyasiler, federasyon yetkililerine yakın hakemlerin hiç beklemeden terfi ettikleri ve daha fazla maçta görev aldıkları belirtilmiştir. Bu alt kod bu söylemlerle oluşturulmuştur.

e. Hakemlikte Ülkeler veya Bölgeler Arası Farklar

Hakemler özellikle bazı uygulamaların dünyanın her yerinde aynı olduğunu çünkü IFAB ve FIFA'nın denetimi altında olduklarını beyan etmişleridir. Bunun dışında ülkeler arası farkların olduğunu bu durumun da normal olduğunu belirtmişlerdir. Bu farklar kimi zaman bazı ülkeler açısından olumsuz bir sonuç doğursa da ülkeler arası farkların olduğunu hakemler kesin bir dille belirtmişlerdir. Bu farklar bazı alt kodlar ile belirtilmiştir. Bu alt kodlar aşağıdaki gibidir.

• Coğrafi Farklılıklar

Hakemler ülkelerin iklimlerinin, yer şekillerinin ve yükselti gibi coğrafi faktörlerinin hakemlik uygulamalarında ve hakem yetişmesinde etkisi olabileceğini belirtmişlerdir. Sürekli yağış alan bir ülke veya bölge ile belirli dönemlerde yağış alan yerlerdeki antrenman programları vb. uygulamaların farklı olabileceği de belirtilmiştir.

• Ekonomik Farklılıklar

Ekonomik farklılıklar alt kodu iki şekilde tanımlanmıştır. Bu alt kod ile hem ülkenin kendi ekonomik gücü hem de hakemlere verilen maç başı ücret ile profesyonel sözleşmelerden doğan yükümlük sonucu verilen ücretleri kapsamaktadır. Hakemler ülkedeki alım gücü, para değeri enflasyon gibi faktörler ülke içi ekonomik gücü belirtmiş; hakemlere verilen maç ücretleri, profesyonel maaşlar gibi diğer gelirleri ise hakemliğe ilişkin ekonomik farklılıklar olarak belirtmişlerdir.

• Eğitim ve Uygulama Farklılıkları

Hakemler her ülke federasyonu tarafından periyodik olarak eğitimlere alınmakta ve bir takım uygulamalar ile hakem gelişimleri desteklenmektedir. Bu eğitim ve uygulamalar ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu değişiklikler hakemlere göre ülkeler arası farklar olarak belirtilmiştir.

• Federasyon ve Konfederasyon Farklılıkları

Hakemler bu farklılıklar kimi zaman federasyon veya konfederasyonların farklılığından kaynaklanmış olduğunu belirtmişlerdir. Bu farklılıklar federasyonların yapılanma şekilleri, politika ile olan ilişkileri, kurulların şekilleri gibi farklılıklardan kaynaklandığı belirtilmiştir. Kimi federasyonlar merkezi sistem ile yönetilirken bazıları da federatif bir şekilde yönetilmektedir.

• Hakem Kararına Saygı Ülkelerde Farklı

Hakemlerin hakem beklentileri teması altında yer verdiği alt kodlardan olan hakem kararına saygı kodu ülkeler arası farklılıklar teması kodunda da karşımıza çıkmaktadır. Burada ülkelerin hakem kararlarına verilen tepkilerin ülkeden ülkeye değiştiğinden bahsedilmiştir. Bazı ülkelerde hakemlerin de insan olduğu ve hata yapabileceklerine değinilmiş kimi ülkelerde ise hakem hatalarının altında art niyet arama, iş birlikleri, bahis, yasa dışı ilişkiler gibi bir takım olumsuz temellere dayandırılmaya çalışıldığı belirtilmiştir.

• Kültürel farklılıklar

Hakemlerin, ülkeler arası farklılıklar teması altında en fazla yer verdiği alt kodlardan biri kültürel farklılıklar kodu olmuştur. Bu kod ile hakemlere karşı sergilenen eylem ve söylemlerin temelinde ülkelerde var olan kültürel yapının etkili olduğu belirtilmiştir. Ülkelerdeki futbol kültürü ve toplumda var olan saygı, sevgi, kazanma ve kaybetmesini bilme kültürü hakemlere olan bakış açısını etkilediği beyan edilmiştir.

• Toplumsal Farklılıklar

Toplumun sosyo ekonomik yapısı, siyasi beklentiler, futbola atfedilen değer, sosyolojik açıdan toplumun hazır bulunuşluğu gibi faktörlerin hakemlere karşı ülkeler arası farklılığa sebep olabileceği hakemler tarafından belirtilmiştir.

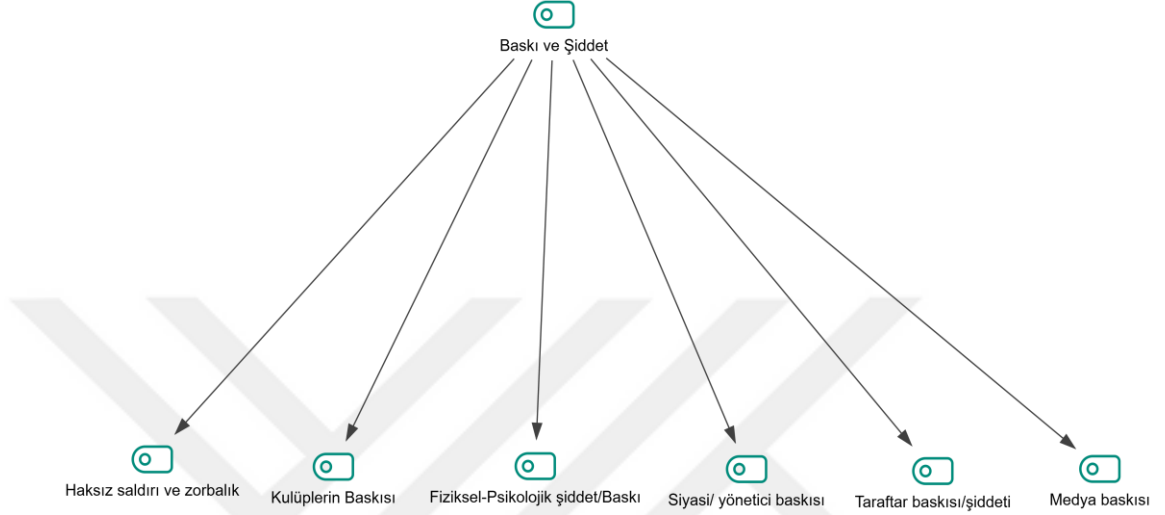
• Yapısal, Sistemsel ve Teknolojik Farklılıklar

Ülkede uygulanan futbol yapısı, hakem kurullarının yapısı, futbol ve hakem sistemlerinin dinamizmi, uygulanabilirliği ile teknolojik uygulamalar ülkeler arası farklara neden olmuştur. Örnek verilirse; İngiltere futbol liginde uygulanan “gol çizgisi teknolojisi” Türkiye’de çalışmanın yapıldığı dönemde uygulanmamaktaydı. Teknolojik farklılıklar sadece maç içinde kullanılan teknolojileri değil aynı zamanda hakem

yetiştirilmesi, hakem eğitilmesi, antrenman programlarının hazırlanması ve uygulanması gibi basamaklarda da etkin olarak kullanıldığı belirtilmiştir.

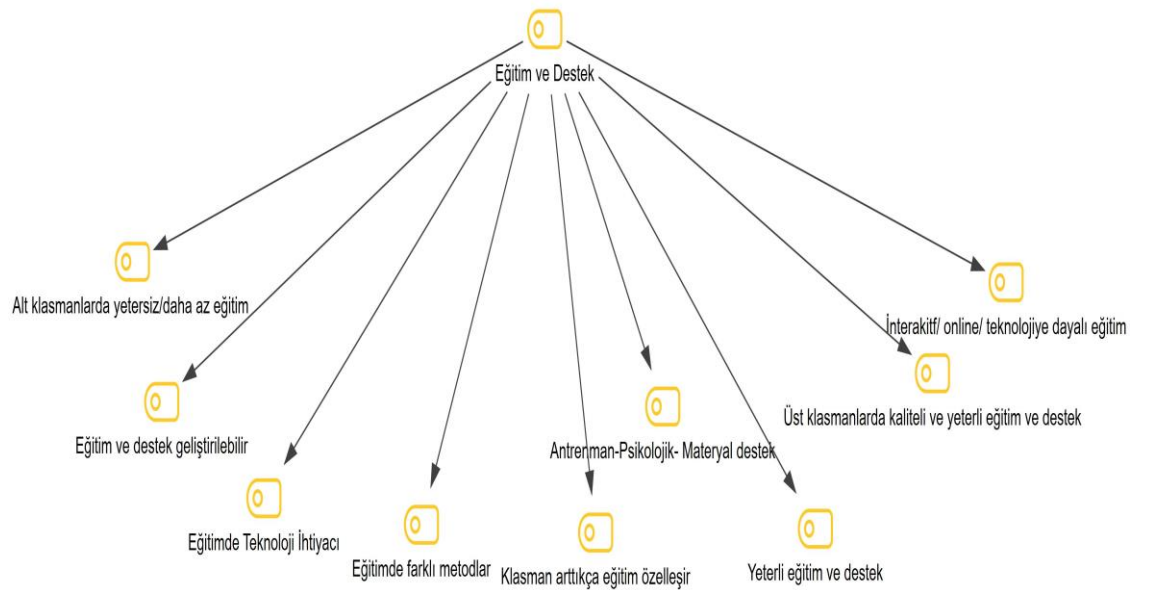
Temalar ve Alt Kodların Yaratıcı Kodlama Aracı ile Gösterilmesi

Grafik 3.1. Baskı ve Şiddet



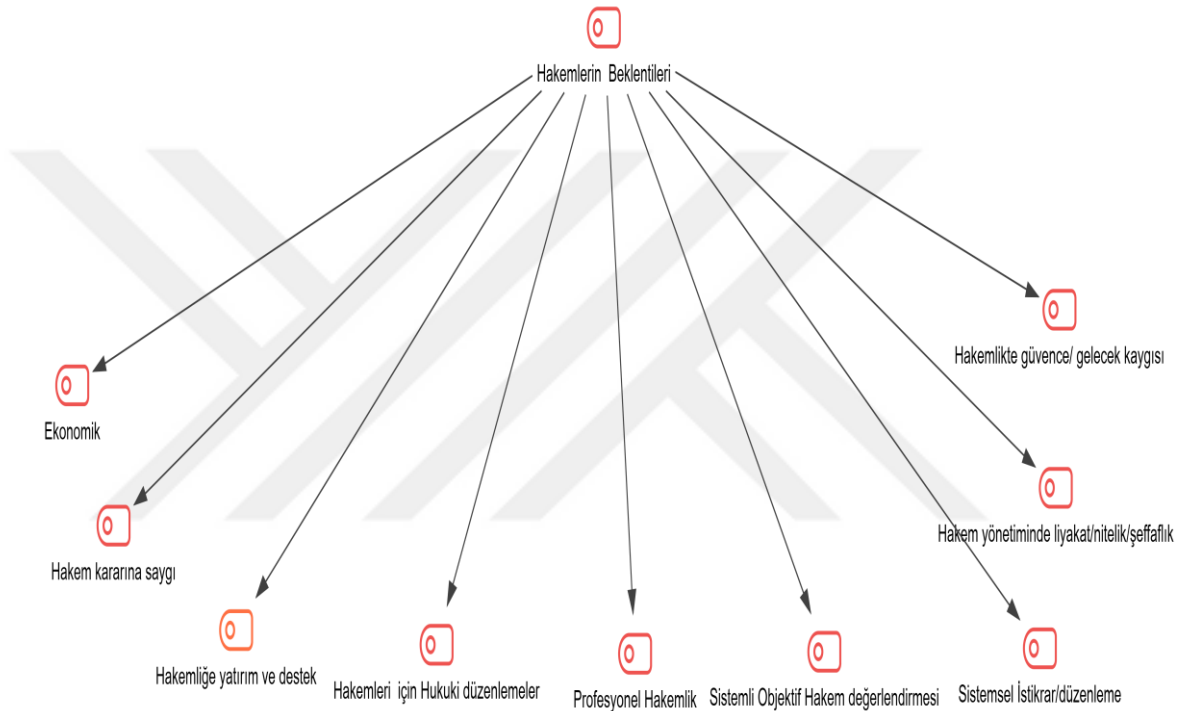
Grafik 3.1 incelendiğinde, katılımcılardan alınan yanıtlar sonucunda tema olarak belirlenen Baskı ve Şiddet temasına bağlı oluşan alt kodlar; haksız saldırı ve zorbalık, kulüplerin baskısı, fiziksel, psikolojik şiddet ve baskı, siyasi ve yönetici baskısı, taraftar baskısı ve şiddeti ve son olarak medya baskısı olarak oluşturulmuştur.

Grafik 3.2. Eğitim ve Destek



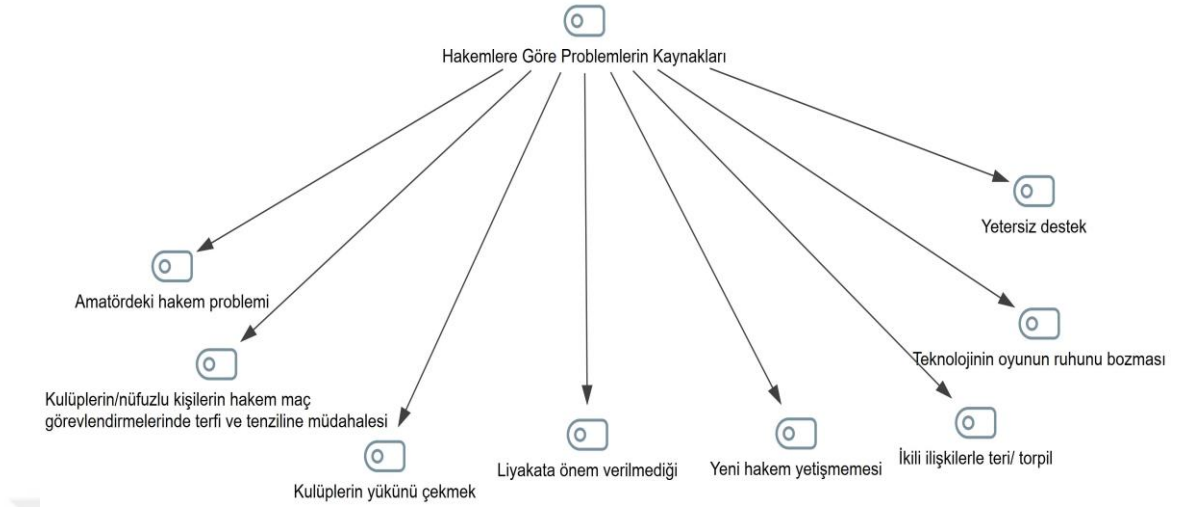
Grafik 3.2 incelendiğinde, hakemlerden alınan yanıtlar sonucunda tema olarak belirlenen Eğitim ve Destek temasına bağlı oluşan alt kodlar; alt klasmanlarda yetersiz veya daha az eğitim, eğitimde teknoloji ihtiyacı, eğitim ve destek geliştirilebilir, klasman arttıkça eğitim özelleşir, eğitimde farklı metodlar, antrenman-psikolojik-materyal desteği, yeterli eğitim ve destek, üst klasmanlarda kaliteli, yeterli eğitim ve destek ve son olarak interaktif-online- teknolojiye dayalı eğitim olarak şekillenmiştir.

Grafik 3.3. Hakemlerin Beklentileri



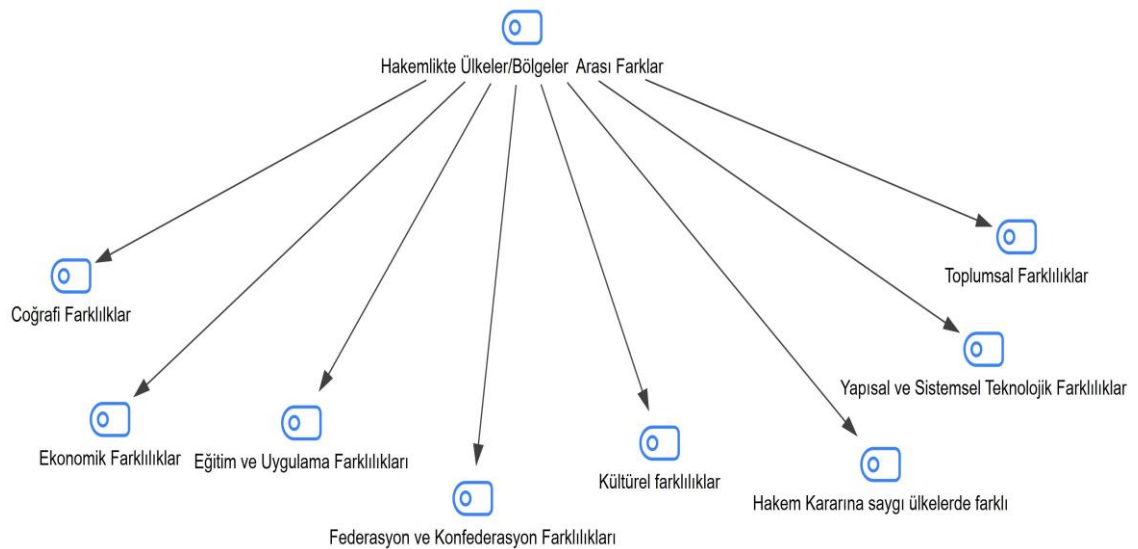
Grafik 3.3 incelendiğinde, katılımcılardan alınan yanıtlar sonucunda tema olarak belirlenen Hakemlerin Beklentileri temasına bağlı oluşan alt kodlar; ekonomik, hakem kararına saygı, hakemliğe yatırım ve destek, hakemler için hukuki düzenlemeler, profesyonel hakemlik, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, sistemsel istikrar ve düzenleme, hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık ve son olarak hakemlerde güvence ve gelecek kaygısı olarak oluşturulmuştur.

Grafik 3.4. Hakemlere Göre Problemkerin Kaynakları



Grafik 3.4 incelendiğinde, hakemlerden alınan yanıtlar sonucunda tema olarak belirlenen Hakemlere Göre Problemkerin Kaynakları temasına bağlı oluşan alt kodlar; amatördeki hakem problemi, kulüplerin yükünü çekmek, liyakata önem verilmediği, kulüplerin nüfuzlu kişilerin maç atamalarında ve hakem terfi, tenziline müdahil olması, yeni hakem yetişmemesi, teknolojinin oyunun ruhunu bozması, ikili ilişkilerle terfi ve torpil ve son olarak yetersiz destek şeklinde oluşturulmuştur.

Grafik 3.5. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar



Grafik 3.5 incelendiğinde, katılımcılardan alınan yanıtlar sonucunda tema olarak belirlenen Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar temasına bağlı oluşan alt kodlar; coğrafi, ekonomik, eğitim ve uygulama, federasyon ve konfederasyon, kültürel,

toplumsal, yapısal ve sistemsal farklılıklar ile hakem kararına saygının ülkeler arası farkı şeklinde oluşturulmuştur.

3.2.2. Metin Portresi Analizi (grafikte oluşan renkler eşit bezner olsun, eğitim almanyada sarı berzilya da mavi)

Metin portresi aracı seçilen bir belge için kod sıralamasının renklerle ifade eden bir çıktı verir. Metin Portresi, belgeleri barındırdığı kodlar açısından tek bir vakıa olarak incelememizi sağlar. Kodların sayısı renkli kutucuklarla ifade edilirken, o belgede en fazla vurgulanan tema ve kod ile ilgili fikirlerin hızlı bir şekilde oluşmasını sağlar (MAXQDA, 2024).

Grafik 3.6. Almanya Metin Portresi



Grafik 3.6'ya bakıldığında Alman hakemlerin en fazla eğitim ve destek konusundan bahsettikleri görülmektedir. Hakemlerin seviyelerinin arttıkça eğitimin özelleştiği, eğitim ve desteğin yeterli olduğu, üst kalsmanlardaki hakemlere daha kaliteli, yeterli eğitim ve destek verildiği belirtilmiştir. Hemen ardından en fazla bahsi geçen konuların ise ikili ilişkiler ve torpil, nüfuzlu kişilerin maç atamaları ile terfi ve tenzile olan etkisi, liyakat ve son olarak amatörde hakem yetişmemesinden bahsedilmiştir. Hakemlerin beklentileri teması altında yer alan ekonomik beklentiler,

sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, hakem kararına saygı ve son olarak hakemler için hukuki düzenlemeler yer almaktadır. Alman hakemlerin baskı ve şiddet teması altında fiziksel şiddet ve baskı, kulüplerin baskısı, medya baskısı, taraftar baskısı ve son olarak haksız saldırı ve zorbalık alt kodları ile yanıtlarının şekillendiği görülmektedir.

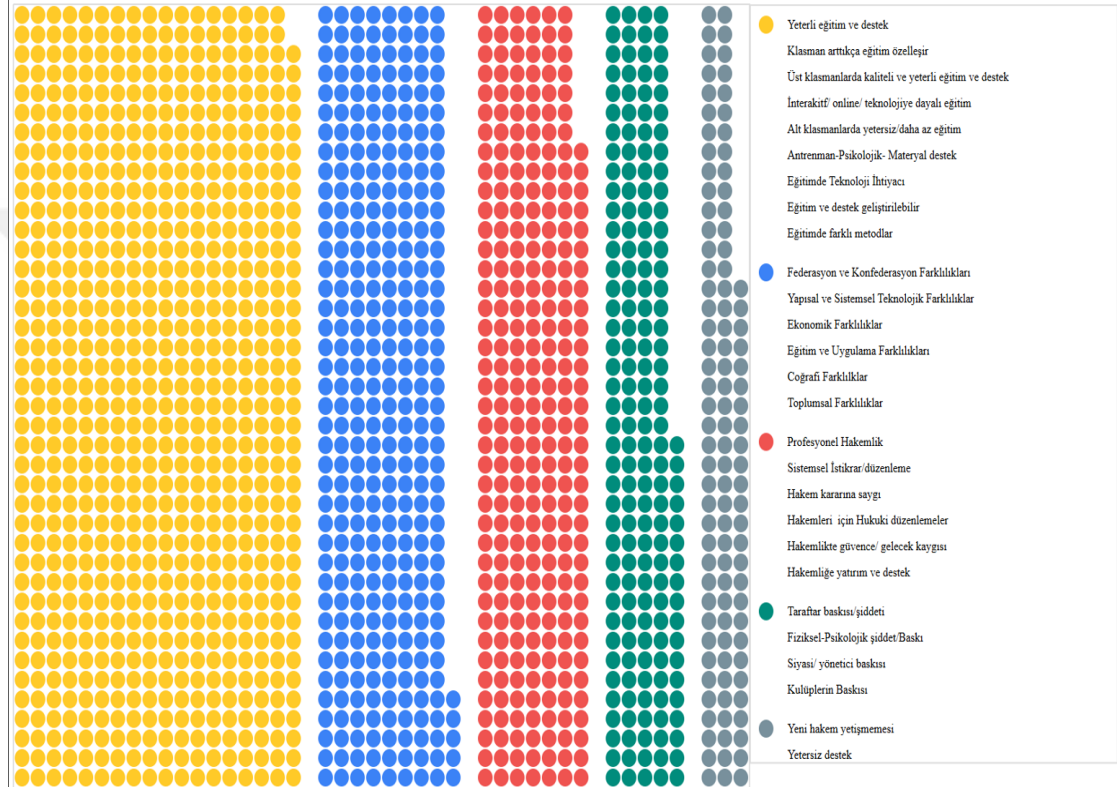
Grafik 3.7. Brezilya Metin Portesi



Grafik 3.7'ye bakıldığında Brezilyalı hakemlerin daha fazla ülkeler arası farklılıklar teması altında yer alan eğitim ve uygulama, federasyon ve konfederasyon, kültürel, yapısal ve sistemsel, teknolojik farklılıklar ile hakem kararının ülkeler arası farklılıklarından bahsettikleri tespit edilmiştir. Daha sonra ise hakemlerin beklentileri teması altında yer alan hakem yönetiminde liyakat ve şeffaflık, profesyonel hakemlik, hakemliğe yatırım ve destek, hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, hakemleri için hukuki düzenlemeler ve son olarak ekonomik beklentilerden oluştuğu görülmektedir. Brezilyalı hakemleri yanıtlarına göre eğitim ve destek teması altında yer alan üst klasmandaki hakemlerin kaliteli ve yeterli eğitim ve destek, alt klasmanlarda daha az veya yetersiz eğitim, klasman arttıkça eğitimin özelleştiği, eğitim ve desteğin yeterli olduğu, eğitim ve desteğin

geliştirilebileceği ve son olarak eğitimde teknoloji ihtiyacı olduğunu belirtilmiştir. Sıradaki kodlamalar ise hakemlere göre problemlerin kaynağı teması altında oluşan, liyakata önem verilmediği ve kulüplerin yükünü çekmek kodlarından oluşmuştur. Son olarak ise Baskı ve Şiddet teması altında yer alan kulüplerin baskısı ve fiziksel şiddet ve baskıdan bahsettikleri görülmektedir.

Grafik 3.8. İngiltere Metin Portresi



Grafik 3.8 incelendiğinde, İngiliz hakemlerin en fazla eğitim ve destek teması altında yer alan yeterli eğitim ve destek, klasman arttıkça eğitimin özelleştiği, üst klasmanlarda eğitimin ve desteğin kaliteli ve yeterli, interaktif, online, teknolojiye dayalı eğitim, alt klasmanlarda eğitimin yetersiz olması, antrenman, psikolojik ve materyal desteği, eğitimde teknoloji ihtiyacı, eğitim ve desteğin geliştirilebileceği ve son olarak eğitimde farklı metodlardan bahsettikleri görülmüştür. İngiliz hakemlerin daha sonra ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar teması altında yer alan, federasyon ve konfederasyon farklılıkları, yapısal ve sistemsel, ekonomik, eğitim ve uygulama, coğrafi ve toplumsal farklılıklar hakkında beyanlarda bulundukları görülmektedir. Daha sonra ise hakemlerin beklentileri teması altında sistemsel istikrar ve düzenleme, hakem kararına saygı, hakemler için hukuki düzenlemeler, hakemlikte güvence ve gelecek

kaygısı, hakemliğe yatırım ve destek yanıtlarından oluştuğu görülmektedir. Bir diğer tema olan baskı ve şiddet teması altında kodlanan taraftar baskısı ve şiddeti, fiziksel, psikolojik şiddet ve baskı ve kulüplerin baskısından oluşmaktadır. Son olarak İngiliz hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında yer alan yeni hakem yetişmemesi ve yetersiz destek kodlamalarının hakemlerin yanıtlarında yer aldığı tespit edilmiştir.

Grafik 3.9. İspanya Metin Portresi



Grafik 3.9’da İspanyol hakemlerin yanıtları incelenmiştir. İspanyol hakemlerin yanıtlarına göre en fazla kodlama eğitim ve destek teması altında yer alan kodlardan oluşmuştur. Bu kodlar antrenman, psikolojik, materyal desteği, yeterli eğitim ve destek, eğitimde farklı metodlar, üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim ve destek, alt klasmanlarda yetersiz eğitim ve destek, eğitimde teknoloji ihtiyacı, interaktif, online ve teknolojiye dayalı eğitimden bahsedildiği görülmektedir. Daha sonra hakemlerin beklentileri teması altında yer alan sistemsel istikrar ve düzenleme, hakem kararına saygı, sistemli objektif hakem değerlendirmesi kodlamalarıyla kodlanan yanıtlardan oluştuğu görülmektedir. Daha sonra ise ülkeler, bölgeler arası farklılıklar teması altında yer alan federasyon ve konfederasyon, yapısal ve sistemsel ve teknolojik, eğitim ve

uygulama, coğrafi, kültürel ve son olarak toplumsal farklılıklardan meydana gelen alt kodlarla kodlanan yanıtlardan oluşmaktadır. Bir diğer tema olan baskı ve şiddet teması altında yer alan kulüplerin baskısı, taraftarın baskısı ve şiddeti ve son olarak siyasi ve yönetici baskısından bahseilen yorumlar ile kodlandığı görülmektedir. Son olarak problemlerin kaynakları teması altında yer alan amatördeki hakem problemi, yeni hakem yetişmemesi, teknolojinin oyunun ruhunu bozması kodlarının oluşmasına neden olan yanıtlardan oluştuğu görülmektedir.

Grafik 3.10. İtalya Metin Portresi



İtalyan hakemlerin yanıtlarından oluşan Grafik 3.10'a bakıldığında ilk sırada hakemlerin beklentileri teması altında yer alan sistemsel istikrar ve düzenleme, hakemler için hukuki düzenleme, hakem kararına saygı, hakemliğe yatırım ve destek, hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı, ekonomik beklentiler kodlarının oluştuğunu göstermektedir. Daha sonra ise eğitim ve destek teması altında yer alan yeterli eğitim ve destek, interaktif, online ve teknolojiye dayalı eğitim, antrenman, psikolojik ve materyal desteği, eğitim ve desteğin geliştirilmesi, üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim ve destek, altı klasmanlarda yetersiz eğitim ve son olarak eğitimde teknoloji ihtiyacı kodlamalarının oluştuğunu göstermektedir. Daha

sonra en fazla kodlanan tema ise ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar olmuştur. Bu temaya ait federasyon ve konfederasyon farklılıkları, yapısal, sistemsel ve teknolojik, ekonomik, toplumsal ve kültürel farklılıklardan oluştuğunu belirtmişlerdir. Devamında gelen tema ise baskı ve şiddet ve ona bağlı kodlar olmuştur. Bu tema altında medya baskısı, taraftar baskısı ve şiddeti, kulüplerin baskısı, fiziksel ve psikolojik şiddet ve baskıdan oluştuğu tespit edilmiştir. Son olarak ise hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında yer alan kulüplerin veya nüfuzlu kişilerin hakemlerin maç ataması ve hakemlerin terfi ve tenziline müdahalesi kodu ile kodlandığı görülmektedir.

Grafik 3.11. Türkiye Metin Portresi



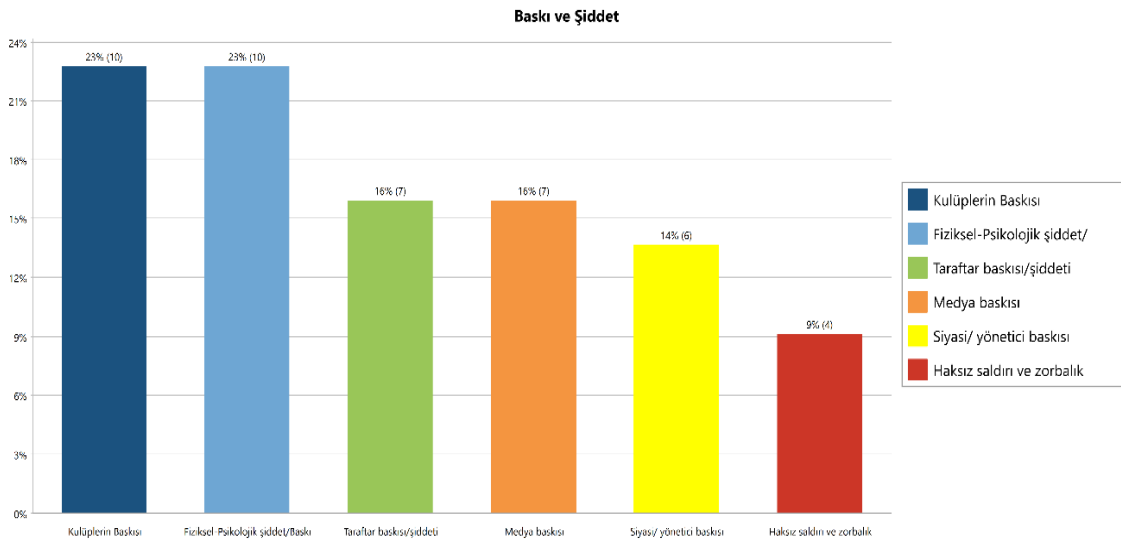
Türk hakemlerin yanıtlarına ilişkin Grafik 3.11 incelendiğinde en fazla söylemin ülkeler arası farklılıklar teması altında yer aldığı görülmüştür. Bu tema altında kodlanan kodlar; coğrafi, eğitim ve uygulama, kültürel, hakem kararına saygı, yapısal ve sistemsel teknolojik farklılıklar, federasyon ve konfederasyon ve toplumsal farklılıklardan oluştuğu görülmektedir. Daha sonra en fazla kodlanan alan ise hakemlerin beklentileri teması altında yer alan kodlamalardan oluşmuştur. Türk hakemler, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, hakemliğe yatırım ve destek,

sistemsal istikrar ve düzenleme, hakem kararına saygı, hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık ve ekonomik beklentilerden oluştuğu görülmektedir. Grafiğe bakıldığında baskı ve şiddet teması sırada gelmektedir. Baskı ve şiddet ile hakemlerin beklentileri arasında az bir fark olduğu görülmektedir. Bu tema altında haksız saldırı ve zorbalık, kulüplerin baskısı, siyasilerin ve yöneticilerin baskısı, fiziksel, psikolojik şiddet ve baskı ve son olarak da medya baskısı olduğu görülmüştür. Devamında hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında yer alan kodlar oluşmuştur. Bu kodlar, takımların ve nüfuzlu kişilerin maç atamalarına ve hakemlerin terfi ve tenziline müdahalesi, teknolojinin oyunun ruhunu bozması, yetersiz destek, liyakata önem verilmediği, ikili ilişkiler ve torpil, yeni hakem yetişmemesi, kulüplerin yükünü çekmek olduğu görülmektedir. Son tema olan eğitim ve destek teması altında yer alan kodlar ise; eğitimde farklı metodlar, alt klasmanlarda yetersiz eğitim ve destek, üst klasmanlarda yeterli ve kaliteli eğitim ve destek, antrenman, psikolojik ve materyal desteği, interaktif, online ve teknolojiye dayalı eğitim ve yeterli eğitim ve destekten oluştuğu görülmektedir.

3.2.3. Alt Kodların İstatistiği

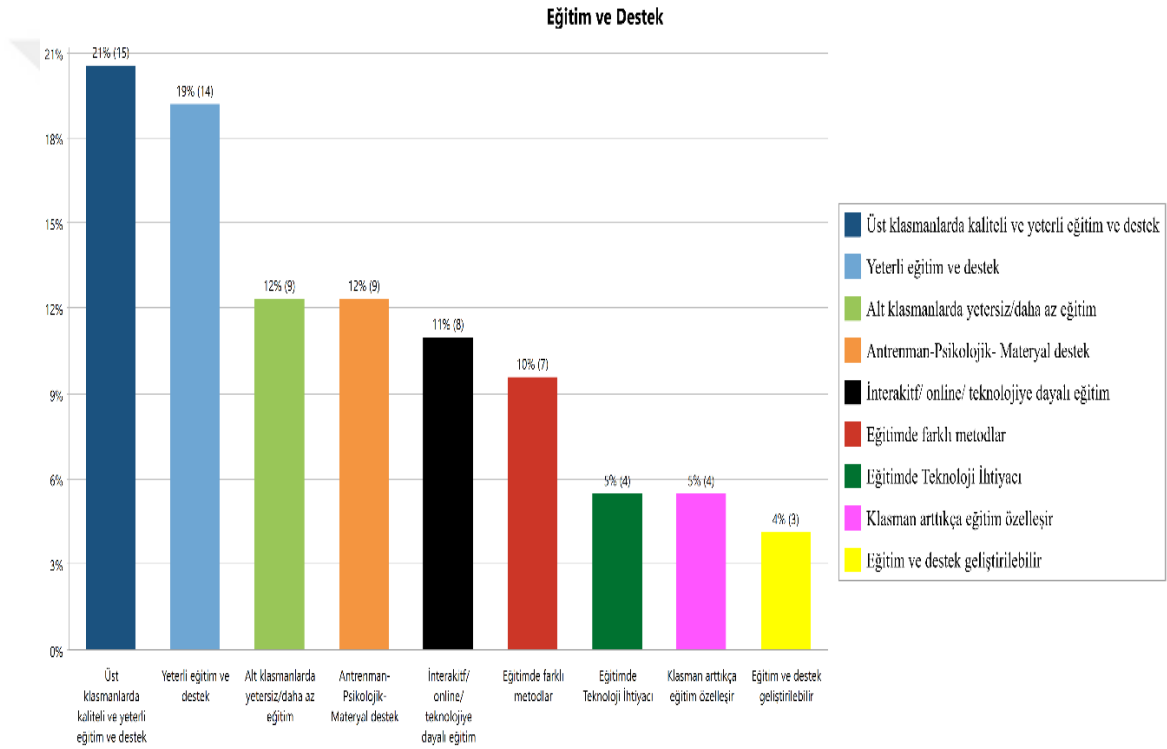
MAXQDA alt kodları istatistiği ile her bir temanın altında oluşan alt kodların tüm belgelerde, tüm katılımcı yanıtlarında oluşma sırasını ve sıklığını göstermektedir (MAXQDA, 2024).

Grafik 3.12. Baskı ve Şiddet Temasına İlişkin Alt İstatistiği



Tüm belgelerde kodlanan baskı ve şiddet teması altında yer alan alt kodları gösteren Grafik 3.12 incelendiğinde hakemler, en fazla kulüplerin baskısı ile fiziksel, psikolojik şiddet ve baskı eşit olacak şekilde %23 oranda bahsetmişlerdir. Hakemlerin yanıtlarıyla oluşan diğer alt kodlar ise taraftar baskısı ve şiddeti ile medya baskısı aynı oranda olarak %16 olarak bahsedilmiştir. Siyasilerin baskısı ya da yöneticilerin baskısı ise baskı ve şiddet temasına ilişkin tüm kodların %14'üne denk gelmektedir. Son olarak haksız saldırı ve zorbalık alt kodu baskı ve şiddet temasının %9'unu temsil ettiği görülmektedir.

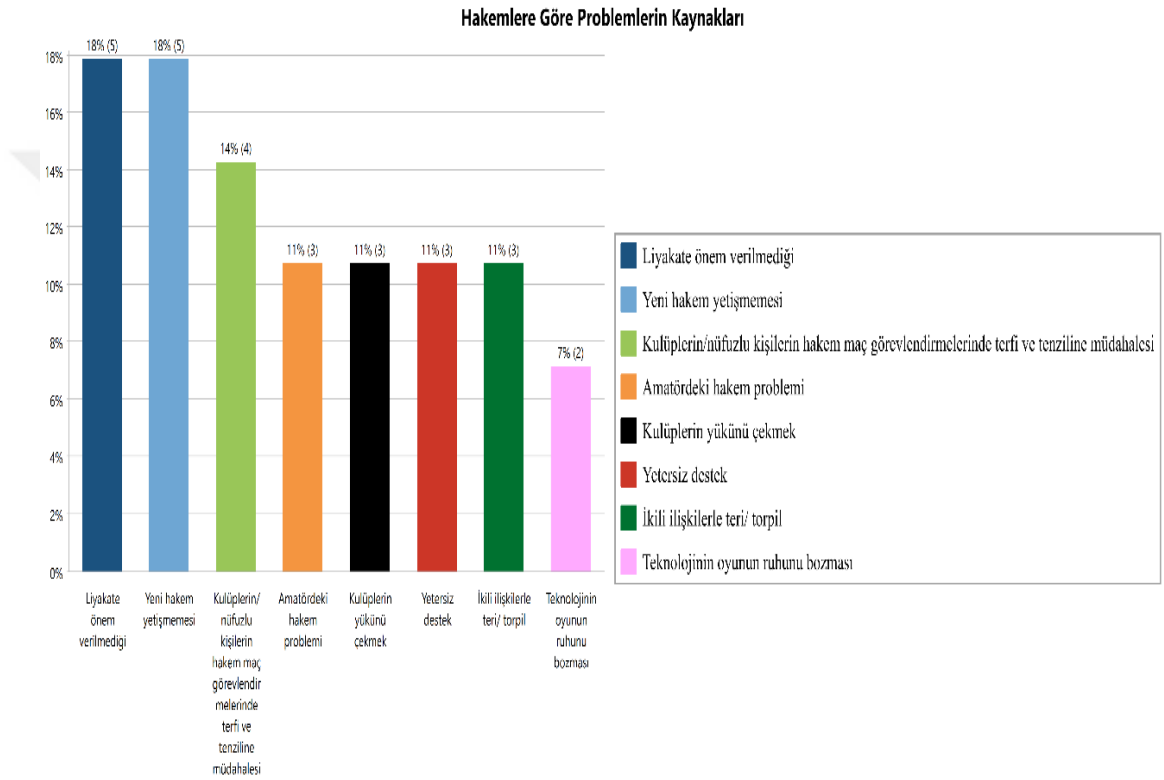
Garfik 3.13. Eğitim ve Destek Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği



Tüm belgelerde kodlanan eğitim ve destek teması altında yer alan alt kodları gösteren Grafik 3.13 incelendiğinde hakemlerin yanıtlarına göre, üst klasmanlarda eğitimin kaliteli ve yeterli olduğu eğitim ve destek temasının %21'inde yer aldığı tespit edilmiştir. Yeterli eğitim ve destek olduğunu beyan eden hakemlerin kodlamaları eğitim ve destek temasının %19'unu temsil etmektedir. Alt klasmanlarda eğitimin yetersiz olduğunu beyan eden ve antrenman, psikolojik ve materyal desteğine olan ihtiyacı beyan eden hakemlerin yanıtlarından oluşan kodlamalar eğitim ve destek temasının her ikisinininde %12 olacak şekilde yer aldığı görülmüştür. Eğitimde interaktif, online ve

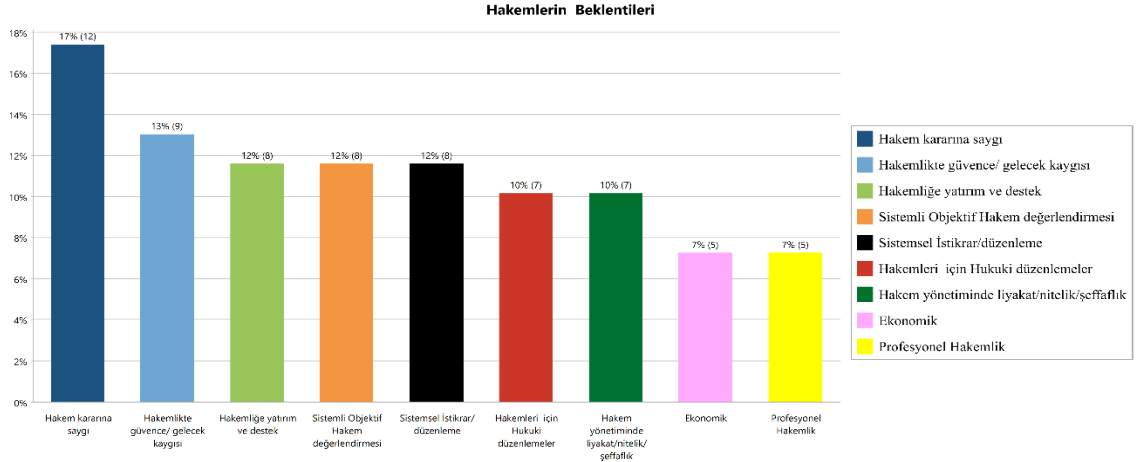
teknolojiye dayalı eğitimin gerekliliği ile ilgili beyanda bulunan hakemler tüm aynı temanın %11’ni oluşturmaktadır. Daha sonra sırasıyla; eğitimde farklı metodlar %10, eğitimde teknoloji ihtiyacı %5, klasman arttıkça eğitimin özelleştiği %5, eğitim ve desteğin geliştirilmesi gerektiğini beyan eden hakemlerin %4 olacak şekilde sıralandığı tespit edilmiştir.

Grafik 3.14. Hakemlere Göre Problemin Kaynakları Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği



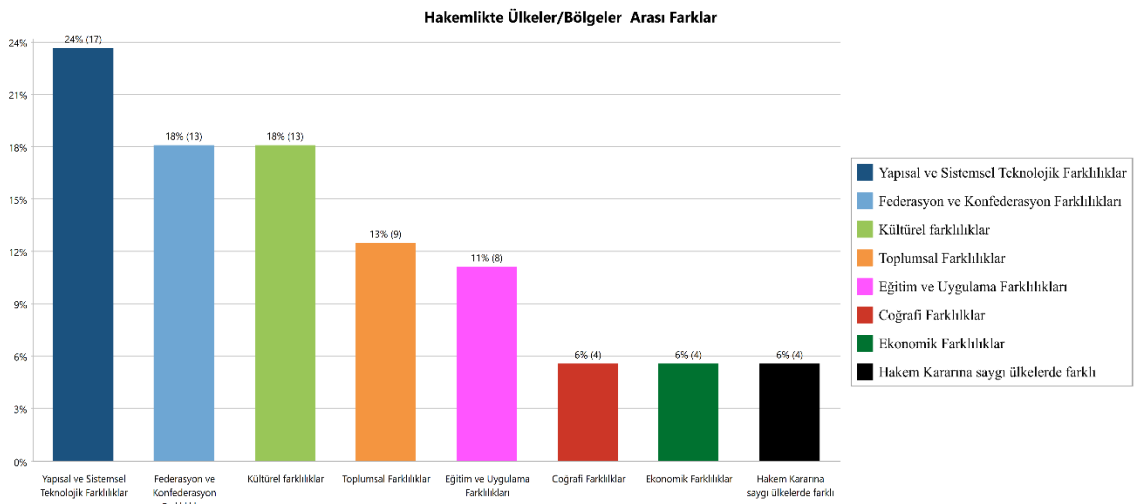
Grafik 3.14 incelendiğinde hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında yer alan ve hakemlerin yanıtlarının bu temadaki sıralanışı gösterilmiştir. Liyakate önem verilmemesi ve yeni hakem yetişmemesi eşit oranda ve kodlamaların %18’ini oluşturmaktadır. Kulüplerin ve nüfuzlu kişilerin maç atamaları ve hakemlerin terfi ve tenziline müdahalesi kodlamaların %14’üne denk gelmektedir. Amatördeki hakem problemi, kulüplerin yükünü çekmek, yetersiz destek ve ikili ilişkiler ile terfi ve torpil eşit oranda olacak şekilde bu temanın %11’ini oluşturmaktadır. Son olarak teknolojinin oyunun ruhunu bozması bu temanın %7’sini oluşturmaktadır.

Grafik 3.15. Hakemlerin Beklentilerine Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği



Hakemlerin beklentilerine ilişkin tema ve bu temaya ait alt kodları içeren Grafik 3.15 incelendiğinde; hakemlerin beyanları ile oluşan en fazla koda sahip alt kod %17 ile hakem kararına saygı olmuştur. Ardından hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı %13 ile ilgili temanın en fazla kodlanan alt kodu olmuştur. Daha sonra % 12 ile aynı oranda kodlanan hakemliğe yatırım ve destek, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi ve sistemsiz istikrar ve düzenleme olarak yer almıştır. Hakemler için hukuki düzenlemeler alt kodu ile hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık alt kodu bu temanın %10'unu oluşturmaktadır. Son olarak ise ekonomik beklentiler ile profesyonel hakemliğe ilişkin beklentiler bu temanın %7'sini oluşturmaktadır.

Grafik 3.16. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasına İlişkin Alt Kodların İstatistiği

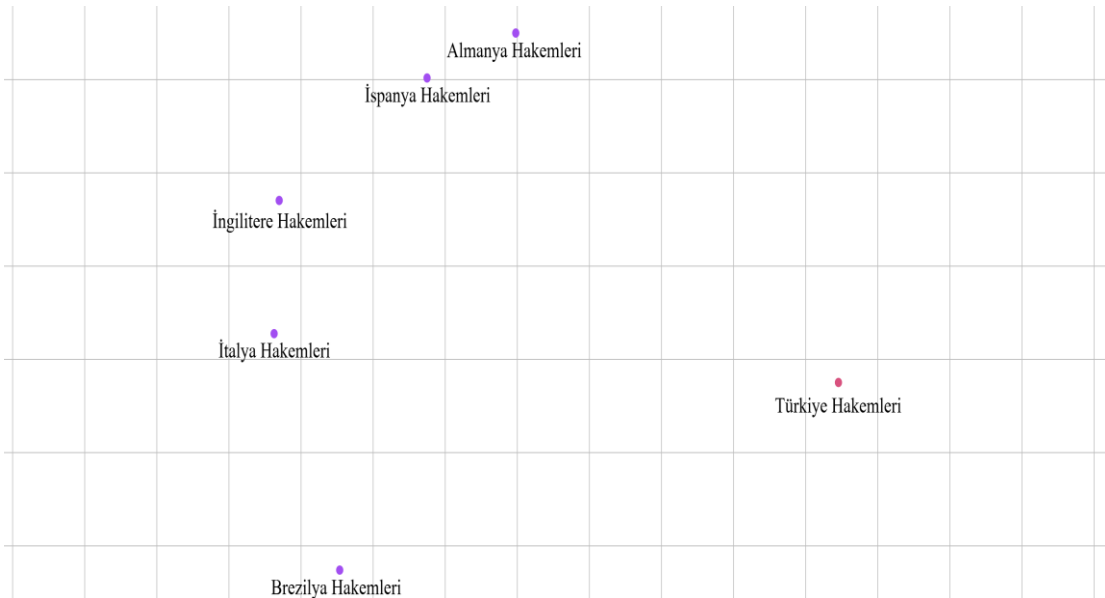


Hakemlikte ülkeler/bölgeler arası farklar temasına ilişkin alt kodların bulunduğu Grafik 3.16 incelendiğinde; bu temanın %24'üne denk gelen, hakemlerin en fazla ülkeler arası yapısal, sistemsal ve teknolojik farklılıkların alt kodunu temsil eden beyanlarda bulunmuş oldukları görülmektedir. Ardından bu temanın eşit oranlarda olacak şekilde %18'ini temsil eden federasyon ve konfederasyonlar arası farklılıklar ile kültürel farklılıkların beyan edildiği görülmektedir. Daha sonra bu temanın %13'ünü temsil eden toplumsal farklılıklar ile %11'ini temsil eden eğitim ve uygulama farklılıklarının alt kodlara yansıdığı görülmektedir. Devamında ise coğrafi farklılıklar, ekonomik farklılıklar ve hakem kararına saygı %6 olacak şekilde eşit şekilde kodlara yansıdığı tespit edilmiştir.

3.2.4. Belge Haritası

Belge Haritası, seçili belgeleri bir haritada düzenlenmiş gibi görüntüleyen görsel bir araçtır. İki belge arasındaki kod atamaları açısından benzerlik ne kadar fazlaysa, daire sembolleri birbirine o kadar yakındır; ne kadar farklılaşırlarsa, birbirlerinden o kadar uzaktırlar. Kod atamaları ve değişkenler açısından benzer olan belgeler eşleşen renklerle işaretlenebilir. MAXQDA belge haritası tüm belgelerin ya da verilerden oluşturulan tema ya da alt kodlar aracılığıyla katılımcı topluluğunun birbirisine ile olan ilişkilerini analiz etmektedir (MAXQDA, 2024).

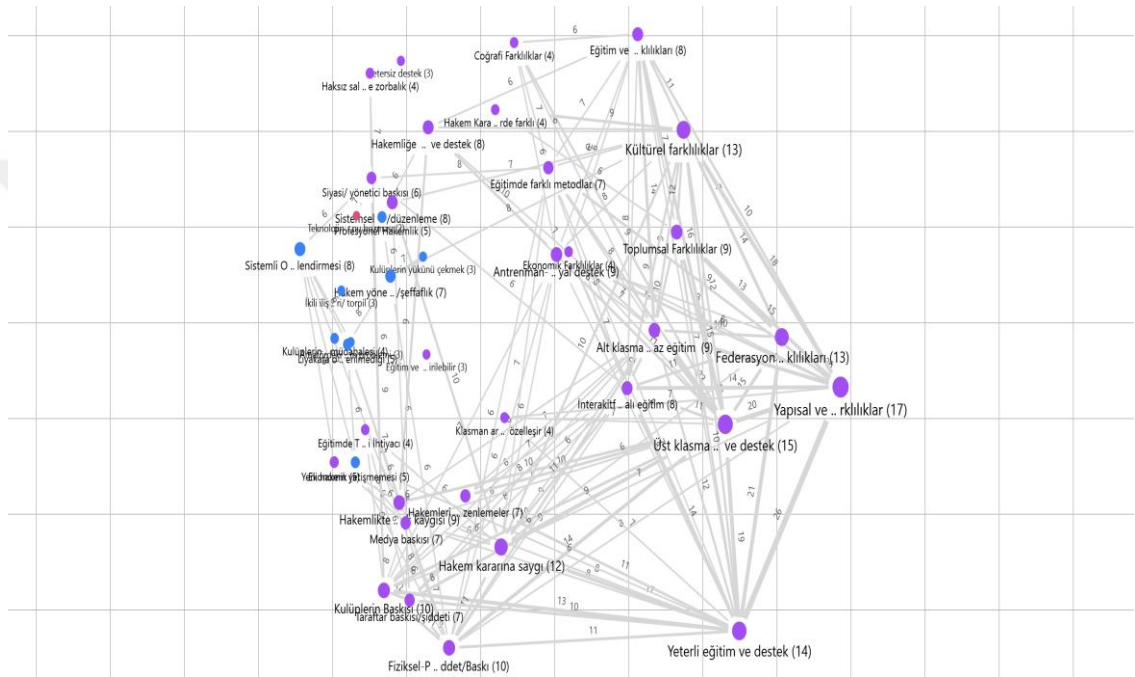
Grafik 3.17. Tüm Kodların İstatistiğine İlişkin Belge Haritası



Tüm katılımcıların yanıtlarından oluşan verilerin kelime boyutuyla analiz edilmesiyle oluşan Grafik 3.18'e bakıldığında en fazla geçen kelime çalışmanın içeriğiyle uyumlu olacak şekilde sonuç veren hakem kelimesidir. Kelime bulutu grafiğine bakıldığında eğitim, destek, psikolojik, ihtiyaç, futbol, yaş, federasyon, kulüpler gibi kelimelerin daha sık geçtiği görülmektedir.

3.2.6. Kod Haritası

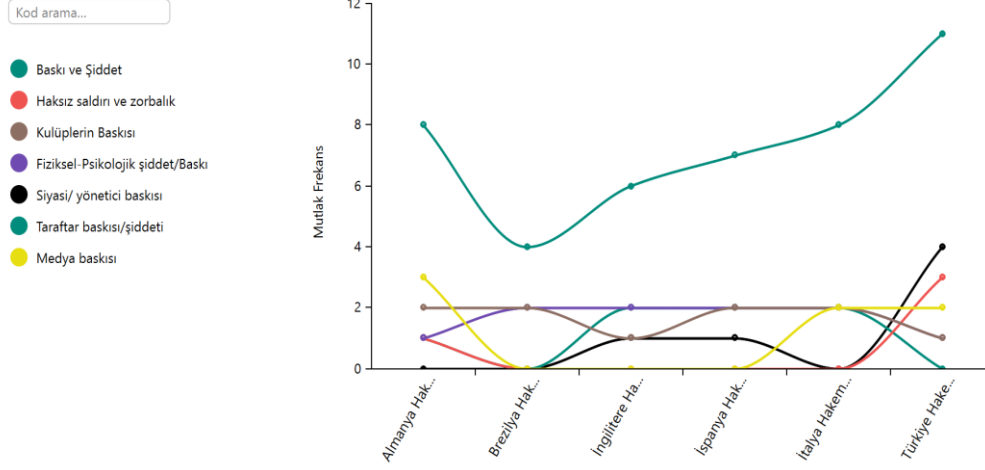
Grafik 3.19. Kod Haritası



3.2.7. Kod Trendleri

Kod Trendlerini kullanarak, kodların belgeler arasında uygulanma sıklığı analiz edilebilmektedir. Tek bir belge veya birden fazla belge analiz edilebilmektedir. Tek bir belgeyi analiz ederken, metin eşit uzunluktaki bölümlere ayrılır ve her bölümdeki seçili kodların sıklığı bir çizgi grafikte görselleştirilir. Çoklu belge trend analizi gerçekleştirilirse kod trendlerini belgeler, belge kümeleri veya belge grupları arasında karşılaştırılabilmektedir. Birden fazla belge için Kod Trendleri, her belgenin zaman içinde bir noktayı temsil ettiği zaman serisi analizlerine büyük ölçüde yardımcı olabilmektedir (MAXQDA, 2024).

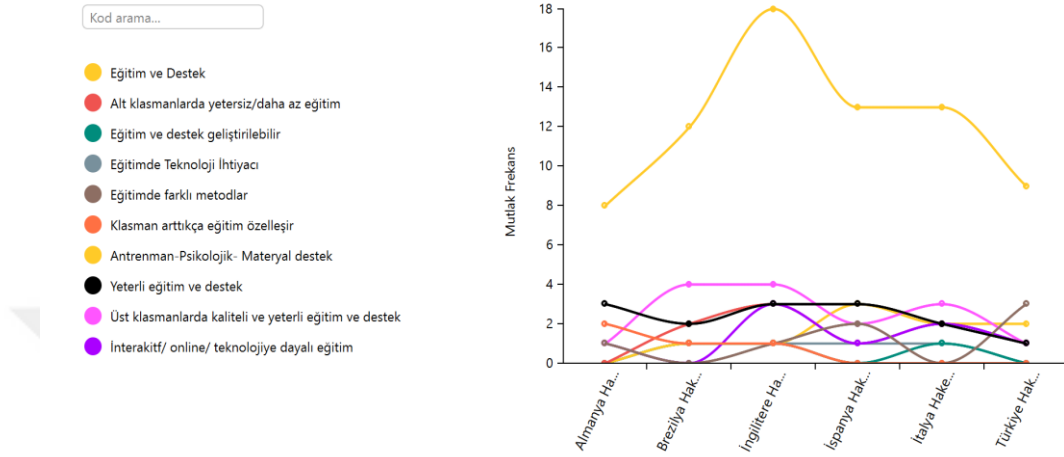
Grafik 3.20. Ülkelere Göre Baskı ve Şiddet Kod Trendi



Baskı ve şiddet teması ve bu tema altında yer alan kodların kod trendleri analizine bakıldığında Türkiye baskı ve şiddet temasında ve bu temanın alt kodları olan siyasilerin ve yöneticilerin baskısı ile haksız saldırı ve zorbalık kodlarında en fazla kodlanan ülke olmuştur. Almanya hakemleri siyasilerin ve yöneticilerin baskısı analizinde 0 ile hiç kodlanmamıştır frekans değerine sahipken, haksız saldırı ve zorbalıkta 1, fiziksel ve psikolojik şiddet, baskı 1 kulüplerin baskısı kodunda 2, medya baskısı kodunda 3 mutlak değere sahip olduğu görülmektedir. Brezilya hakemleri, siyasilerin ve yöneticilerin baskısı, haksız saldırı ve zorbalık ve medya baskısı 0 defa kodlanmıştır. Öte yandan kulüplerin baskısı ve fiziksel ve psikolojik şiddet baskı kodunda ise 2 mutlak frekansa sahiptir. İngiltere Hakemleri ise; haksız saldırı ve zorbalık ile medya baskısı 0 mutlak frekans; kulüplerin baskısı 1, fiziksel ve psikolojik şiddet baskı ile taraftar baskısı 2 kod ile kodlanmıştır. İspanya Hakemleri ise; haksız saldırı ve zorbalık ile medya baskısı 0 kod ile kodlanmışken; kulüplerin baskısı 2, fiziksel ve psikolojik şiddet baskı ve taraftar baskısı 2 kod ile kodlanmıştır. Son olarak siyasilerin ve yöneticilerin baskısı 1 kod ile kodlanmıştır. İtalya hakemleri ile ilgili grafiğe bakılırsa; haksız saldırı ve zorbalık ile siyasal ve yöneticilerin baskısı 0, fiziksel ve psikolojik şiddet baskı, taraftar baskısı, kulüplerin baskısı ve medya baskısı 2 kod ile kodlanmıştır. Son olarak Türkiye hakemlerinin yanıtlarından oluşan grafik sonucuna göre; haksız saldırı ve zorbalık 3, siyasal ve yöneticilerin baskısı 4, fiziksel ve psikolojik

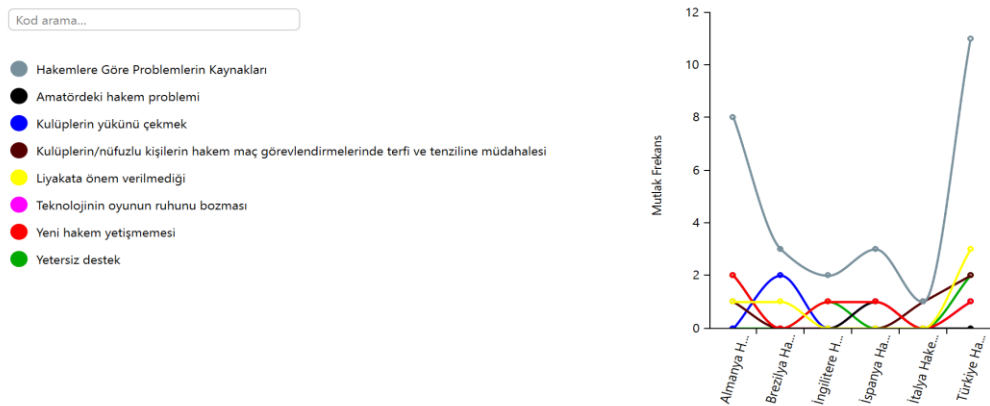
şiddet baskı 1, taraftar baskısı ve şiddeti 0, kulüplerin baskısı 1 ve medya baskısı 2 kod ile kodlanmıştır.

Grafik 3.21. Ülkelere Göre Eğitim ve Destek Kod Trendi



Ülkelere göre hakemlerin verdikleri yanıtların eğitim ve destek teması altında kod trendleri aracı ile yapılan analizine ilişkin görsel olarak ülkelerin hakemlerinin kod trendleri şu şekildedir; Alman hakemler bu tema ile 8 defa kod üretmiştir. Brezilya 12 kod, İngiltere 18 kod, İspanya 13 kod, İtalya 13 kod ve son olarak Türkiye 9 kod üretmiştir.

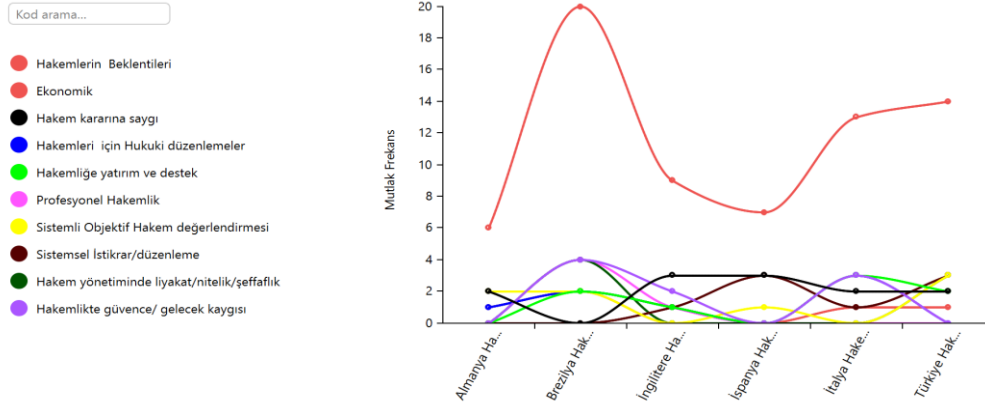
Grafik 3.22. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynaklarının Kod Trendi



Ülkelere göre hakemlerin verdikleri yanıtların hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında kod trendleri aracı ile yapılan analizine ilişkin görsel olarak ülkelerin hakemlerinin kod trendleri şu şekildedir; Alman hakemler bu tema ile 8 defa

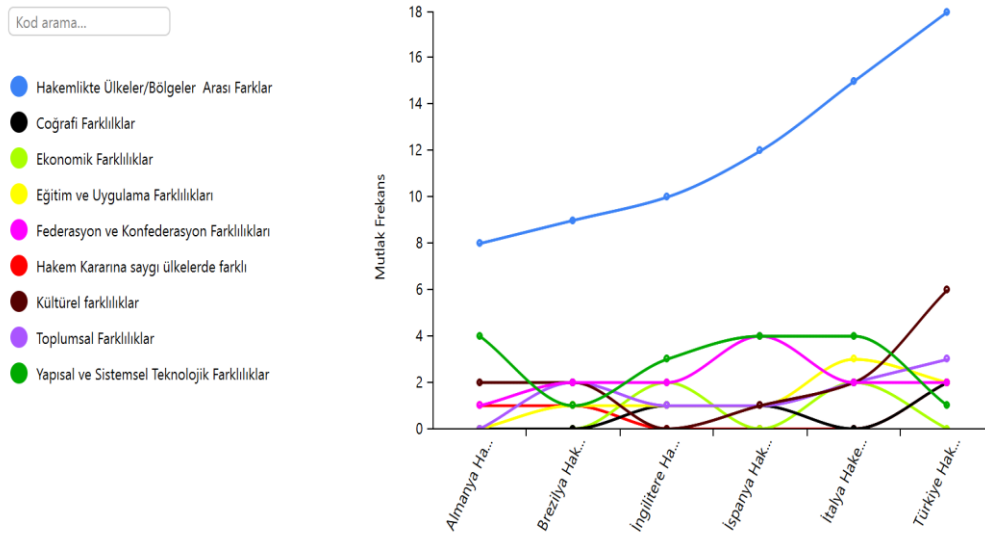
kod üretmiştir. Brezilya 3 kod, İngiltere 2 kod, İspanya 3 kod, İtalya 1 kod ve son olarak Türkiye 11 kod üretmiştir.

Grafik 3.23. Ükelere Göre Hakemlerin Beklentileri Kod Trendi



Ükelere göre hakemlerin verdikleri yanıtların hakemlerin beklentileri teması altında kod trendleri aracı ile yapılan analizine ilişkin görsele göre ülkelerin hakemlerinin kod trendleri şu şekildedir; Almanya hakemleri bu tema ile 6, Brezilya hakemleri 20 kod, İngiltere hakemleri 9 kod, İspanya hakemleri 7 kod, İtalya hakemleri 13 kod ve son olarak Türkiye hakemleri 14 kod üretmiştir.

Grafik 3.24. Ükelere Göre Hakemlite Ülke Farkları Kod Trendi



Ülkelere göre hakemlerin verdikleri yanıtların hakemlite ülke farkları teması altında kod trendleri aracı ile yapılan analizine ilişkin görsele göre ülkelerin hakemlerinin kod trendleri şu şekildedir; Almanya hakemleri bu tema ile 8, Brezilya hakemleri 9 kod, İngiltere hakemleri 10 kod, İspanya hakemleri 12 kod, İtalya hakemleri 15 kod ve son olarak Türkiye hakemleri 18 kod üretmiştir.

3.2.8. Kod Matrisi Tarayıcısı Analiz Sonuçları

Kod Matrisi Tarayıcısı hangi kodların hangi belgelere atandığını görselleştirir. Matris, her belgeden kaç belge segmentine belirli bir kod atandığına ve mevcut her kod için buna genel bir bakış sağlar. Kod Matrisi Tarayıcısı şu şekilde oluşturulmuştur: Belgeler sütunlarda, kodlar ise satırlarda listelenir. Birleşme noktalarındaki semboller, belirli bir kodla kodlanmış bölümlerin sayısını temsil eder. Sembol ne kadar büyükse, söz konusu koda o kadar çok kodlanmış segment atanmış demektir (MAXQDA, 2024).

3.2.8.1. Baskı ve Şiddet Kod Matrisi Tarayıcısı

Tablo 3.8. Baskı ve Şiddet Koduna İlişkin Kod Matrisi Tarayıcısının Alt Kodları

Kod Sistemi	Almanya Hakemleri	Brezilya Hakemleri	İngiltere Hakemleri	İspanya Hakemleri	İtalya Hakemleri	Türkiye Hakemleri	TOPLAM
▼ Baskı ve Şiddet							0
• Haksız saldırı ve zorbalık	1					3	4
• Kulüplerin Baskısı	2	2	1	2	2	1	10
• Fiziksel-Psikolojik şiddet/Baskı	1	2	2	2	2	1	10
• Siyasi/yönetici baskısı			1	1		4	6
• Taraftar baskısı/şiddeti	1		2	2	2		7
• Medya baskısı	3				2	2	7
Σ TOPLAM	8	4	6	7	8	11	44

Baskı ve şiddet temasının kod matris tarayıcısı aracı ile elde edilen bulgulara göre; Türkiye hakemlerinin baskı ve şiddet temasında 11 kodlama yaptıkları ve en fazla kodlama yapan ülke oldukları görülmektedir. Bu tema ve bu temaya ait alt kodların

oluştugu diğer değerler; Almanya ve İtalya hakemleri 8 kod, İspanya hakemleri 7 kod, İngiltere hakemleri 6 kod ve son olarak Brezilya hakemleri 6 kod ile kodlanmıştır. Bu tema ile kodlanan toplam bölüm sayısının 44 olduğu görölmektedir. Alt kodların belgelerde geçme durumu incelendiğinde; en fazla kodlanan alt kod kulüplerin baskısı ile fiziksel, psikolojik şiddet ve baskının 10'ar defa kodlandığı görölmektedir. Daha sonra sırasıyla 7'şer defa kodlanan taraftar baskısı ve şiddeti ile medya baskısı kodlarının olduğu görölmektedir. Siyasilerin ve yöneticilerin baskısının 6 defa, haksız saldırı ve zorbalığın 4 defa kodlandığı görölmektedir. Alt kodların ülkelere göre dağılımı incelendiğinde ise; Almanya hakemleri 3 kodlama ile en fazla baskıyı medya baskısı olarak belirtmişlerdir. Brezilya hakemlerinin yanıtların incelendiğinde 2'şer kodlama ile kulüplerin baskısı ile fiziksel ve psikolojik şiddet baskı kodlarının en fazla kodlandığı tespit edilmiştir. İngiltere hakemlerinin verdiği yanıtlar incelendiğinde, 2'şer kodlama ile taraftar baskısı ve şiddeti ile fiziksel, psikolojik baskı ve şiddet alt kodunun en fazla kodlanan kod olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İspanya hakemlerinin yanıtlarından oluşan baskı ve şiddet alt kodları incelendiğinde 3 tane alt kodda dağılım olmuştur. Bu alt kodlar; 2'şer defa kodlanan; kulüplerin baskısı, fiziksel ve psikolojik şiddet, baskı ile taraftar baskısı ve şiddeti alt kodlarıdır. İtalya hakemlerinin yanıtlarından oluşan alt kodlar incelendiğinde; İtalyan hakemlerin baskı ve şiddet alt kodlarının alt kodlara orantılı dağılarak 4 alt kodda 2'şer defa kodlanmıştır. Bu alt kodlar; kulüplerin baskısı, medya baskısı, taraftar baskısı ve şiddeti, fiziksel, psikolojik şiddet veya baskı alt kodlarıdır. Son olarak Türkiye hakemlerinin yanıtları ile oluşan baskı ve şiddet alt kodları incelendiğinde en fazla baskının siyasilerin ve yöneticilerin baskısı alt koduyla oluştuğu görölmüştür. Baskı ve şiddet teması altında yer alan tüm alt kodlar içerisinde en fazla kodlanan alt kod bu alt kod olmuştur. Siyasilerin ve yöneticilerin baskısı tüm belgelerde 6 defa kodlanırken bu 6 kodun 4'ü Türkiye hakemleri tarafından beyan edilmiştir.

3.2.8.2. Eğitim ve Destek Kod Matris Tarayıcısı

Tablo 3.9. Eğitim ve Destek Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları

Kod Sistemi	Almanya Hakemleri	Brezilya Hakemleri	İngiltere Hakemleri	İspanya Hakemleri	İtalya Hakemleri	Türkiye Hakemleri	TOPLAM
▼ Eğitim ve Destek							0
Alt klasmanlarda yetersiz/daha az eğitim		2	3	1	2	1	9
Eğitim ve destek geliştirilebilir		1	1		1		3
Eğitimde Teknoloji İhtiyacı		1	1	1	1		4
Eğitimde farklı metodlar	1		1	2		3	7
Klasman arttıkça eğitim özelleşir	2	1	1				4
Antrenman-Psikolojik- Materyal desteği		1	1	3	2	2	9
Yeterli eğitim ve destek	3	2	3	3	2	1	14
Üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim	1	4	4	2	3	1	15
İnteraktif/ online/ teknolojiye dayalı eğitim	1		3	1	2	1	8
Σ TOPLAM	8	12	18	13	13	9	73

Tablo 3.9'a bakıldığında eğitim ve destek temasının oluştuğu görülmektedir. İngiltere hakemlerinin yanıtlarından elde edilen Eğitim ve destek teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 18 olduğu görülmektedir. İtalya ve İspanya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen Eğitim ve destek teması altında oluşturulan alt kodların sayısının eşit olduğu ve 13 olduğu görülmektedir. Öte yandan Brezilya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen eğitim ve destek teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 12 olduğu görülmektedir. Almanya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen eğitim ve destek teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 8 olduğu görülmektedir. Son olarak Türkiye hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan eğitim ve destek teması altında 9 alt kodun oluştuğu görülmektedir. Eğitim ve destek teması altında en fazla kodlanan alt kodun ise üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla yeterli eğitim ve destek 14 kod, alt klasmanlarda yetersiz ve daha az eğitim ile antrenman, materyal ve psikolojik desteğin 9 defa kodlandığı görülmektedir. İnteraktif, online, teknolojiye dayalı eğitim 8 kod, eğitimde farklı metodlar 7 kod, eğitimde teknoloji ihtiyacı ve klasman arttıkça eğitim özelleşir 4 kod, eğitim ve destek geliştirilmesi gerektiği 3 kod olarak kodlandığı görülmektedir. Ülkeler açısından eğitim ve destek teması altında en fazla kodlanan alt kod ise şöyledir; Almanya hakemleri eğitim ve destek teması altında en fazla 3 kodlama

ile eğitimin ve desteğin yeterli olduğu kodu altında söylemlerde bulunmuşlardır. Brezilya hakemleri ise 4 kodlama ile üst klasmanlarda eğitimin ve desteğin yeterli olduğunu belirten yanıtlar vermişlerdir. İngiltere hakemlerinin yanıtları ile oluşan alt kodlarda ise yine en fazla kod alan kod, 4 kodlama ile üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim alt kodu olmuştur. İspanya hakemlerinin yanıtlarıyla oluşan alt kodlar incelendiğinde 2 kod 3'er defa en fazla kodu almıştır. Bu kodlar yeterli eğitim ve destek ile antrenman, psikolojik ve materyal desteği alt kodları olmuştur. İtalya hakemleri ile ilgili alt kodlar incelendiğinde yine üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim kodunun 3 defa kodlandığı tespit edilmiştir. Türkiye hakemlerinin alt kodlarının istatistiği incelendiğinde en fazla 3 defa kodlanan eğitimde farklı metotlar kodu olmuştur. Bu tema ile kodlanan toplam bölüm sayısının 73 olduğu görülmektedir.

3.2.8.3. Hakemlerin Beklentileri Kod Matris Tarayıcısı

Tablo 3.10. Hakemlerin Beklentileri Koduna İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Üst Kodları

Kod Sistemi	Almanya Hakemleri	Brezilya Hakemleri	İngiltere Hakemleri	İspanya Hakemleri	İtalya Hakemleri	Türkiye Hakemleri	TOPLAM
Hakemlerin Beklentileri							0
Ekonomik	1	2			1	1	5
Hakem kararına saygı	2		3	3	2	2	12
Hakemleri için Hukuki düzenleme	1	2	1		3		7
Hakemliğe yatırım ve destek		2	1		3	2	8
Profesyonel Hakemlik		4	1				5
Sistemli Objektif Hakem değerlendirilme	2	2		1		3	8
Sistemsel İstikrar/düzenleme			1	3	1	3	8
Hakem yönetiminde liyakat/nitelik/ş		4				3	7
Hakemlikte güvence/gelecek kaygı		4	2		3		9
Σ TOPLAM	6	20	9	7	13	14	69

Tablo 3.10'a bakıldığında hakemlerin beklentileri temasının olduğu görülmektedir. Brezilya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen hakemlerin beklentileri teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 20 olduğu görülmektedir. Türkiye hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan hakemlerin beklentileri teması

altında 14 alt kodun olduğu görülmektedir. İtalya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan hakemlerin beklentileri teması altında 13 alt kodun olduğu görülmektedir. İngiltere hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan hakemlerin beklentileri teması altında 9 alt kodun olduğu görülmektedir. İspanya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan hakemlerin beklentileri teması altında 7 alt kodun olduğu görülmektedir. Almanya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen verilerle oluşan hakemlerin beklentileri teması altında 6 alt kodun olduğu görülmektedir. Hakemlerin beklentileri teması altında yer alan alt kodlarından en fazla kodlanan kodun hakem kararına saygı 12 defa kodlanmıştır. Kodlanan diğer alt kodların sayısı sırasıyla; hakemlikte gelecek ve güvence kaygısı 9 kod, sistemsel istikrar ve düzenleme, sistemli objektif hakem değerlendirmesi ve hakemliğe yatırım ve destek 8'er kod, hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık ile hakemler için hukuki düzenlemeler 7 kod ve son olarak ekonomik beklentiler ile hakemler için hukuki düzenlemelerin 5 defa kodlandığı görülmektedir. Hakemlerin beklentileri teması ile ilgili alt kodlar ülkeler göre incelendiğinde; Almanya hakemlerinin ilgili tema altında en fazla kod oluşturdukları alt kodlar 2'şer kodlar hakem kararına saygı ile sistemli objektif hakem değerlendirmesi alt kodu olmuştur. Brezilya hakemlerinin yanıtlarıyla en fazla kodlamayla oluşan alt kodun 4'er defa kodlanan profesyonel hakemlik, hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık ile hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı kodlarının olduğu tespit edilmiştir. İngiltere hakemlerine ilişkin tablo incelendiğinde en fazla 3 defa kodlanan hakem kararına saygı alt kodu olmuştur. İspanya hakemlerinin yanıtlarıyla oluşan tablo incelendiğinde ise iki kodun 3'er defa kodlandığı tespit edilmiştir. Bu kodlar hakem kararına saygı ile sistemsel İstikrar ve düzenleme kodu olmuştur. İtalya hakemlerinin yanıtlarıyla oluşan alt kodlara bakıldığında 3'er defa kodlanan, hakemler için hukuki düzenlemeler, hakemliğe yatırım ve destek ile hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı kodlarından olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Türkiye hakemleri ile ilgili tabloya bakıldığında; sistemli objektif hakem değerlendirmesi, sistemsel istikrar ve düzenleme ile hakem yönetiminde liyakat, nitelik ve şeffaflık alt kodlarının 3 defa kodlandığı görülmektedir. Bu tema ile kodlanan toplam bölüm sayısının 69 olduğu görülmektedir.

3.2.8.4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları

Tablo 3.11. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasına İlişkin Kod Matris Tarayıcısının Alt Kodları

Kod Sistemi	Almanya Hakemleri	Brezilya Hakemleri	İngiltere Hakemleri	İspanya Hakemleri	İtalya Hakemleri	Türkiye Hakemleri	TOPLAM
▼ Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları							0
Amatördeki hakem problemi	2			1			3
Kulüplerin yükünü çekmek		2				1	3
Kulüplerin/nüfuzlu kişilerin hakem n	1				1	2	4
Liyakata önem verilmediği	1	1				3	5
Teknolojinin oyunun ruhunu bozma				1		1	2
Yeni hakem yetişmemesi	2		1	1		1	5
Yetersiz destek			1			2	3
İkili ilişkilerle terfi/ torpil	2					1	3
Σ TOPLAM	8	3	2	3	1	11	28

Tablo 3.11'e bakıldığında hakemlere göre hakemlere göre problemin kaynakları temasının oluştuğu görülmektedir. Türkiye hakemlerinin yanıtlarından elde edilen hakemlere göre hakemlere göre problemin kaynakları teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 11 olduğu görülmektedir. Almanya hakemleri ile ilgili tablo incelendiğinde hakemlere göre problemin kaynakları teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 8 olduğu tespit edilmiştir. Brezilya hakemlerinin bu tema ile ilgili oluşturdukları alt kod sayısı 3'tür. İspanya hakemlerinin yanıtlarından elde edilen hakemlere göre hakemlere göre problemin kaynakları teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 3 olduğu belirlenmiştir. İngiltere hakemlerinin bu tema ile oluşan alt kodlarının sayısının 2 olduğu görülmüştür. İtalya hakemlerinin yanıtları ile kodlanan hakemlere göre hakemlere göre problemin kaynakları teması altında oluşturulan alt kodların sayısının 1 olduğu tespit edilmiştir. Bu tema altında yer alan alt kodların sıklığı ise bu şekildedir; yeni hakem yetişmemesi alt kodu 5 defa, liyakate önem verilmediği kodu 5, kulüplerin ve nüfuzlu kişilerin maç atamalarında ve terfi ile tenzile müdahale etmesi 4 kod, amatördeki hakem problemi, kulüplerin yükünü çekmek, yetersiz destek ve ikili ilişkilerle terfi ve torpil 3'er defa kodlanmıştır. İlgili tema ve alt kodlarının ülkeler özelinde incelendiğinde; Almanya hakemlerinin en fazla kod oluşturdu alt kodlar; amatördeki hakem problemi, yeni hakem yetişmemesi ile ikili ilişkilerle terfi ve torpil alt kodlarıdır. Bu alt kodlar 2'ser defa kodlanmıştır. Brezilya hakemlerini tablosu

incelendiğinde en fazla 2 defa kodlanan kulüplerin yükünü çekmek alt kodu olmuştur. İngiltere hakemlere bu tema ile yalnızca 2 alt kod oluşturmuş ve bu alt kodlar farklı alt kodlardır. Bu alt kodlar yeni hakem yetişmemesi ile yetersiz destek alt kodları olup 1 defa kodlanmıştır. İspanya hakemlerinin 3 defa alt kod oluşturduğu bu temada alt kodlar ise 1 defa kodlanan; amatördeki hakem problemi, teknolojinin oyunun ruhunu bozması ve yeni hakem yetişmemesi alt kodları olmuştur. İtalya hakemleri ise bu temada yalnızca 1 alt kod oluşturmuş ve bu alt kod 1 defa kodlanan kulüplerin, nüfuzlu kişilerin hakem maç görevlendirmelerinde terfi ve tenziline müdahalesi alt kodu olmuştur. Son olarak Türkiye hakemlerinin yanıtlarıyla oluşan ilgili temadaki en fazla kodlanan alt kod 3 defa kodlanan liyakate önem verilmediği kodu olmuştur. Bu tema ile kodlanan toplam bölüm sayısının 28 olduğu görülmektedir.

3.2.8.5. Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar

Tablo 3.12. Hakemlikte Ülke/Bölge Farkları Koduna İlişkin Kod Matris
Tarayıcısının Alt Kodları

Kod Sistemi	Almanya Hakemleri	Brezilya Hakemleri	İngiltere Hakemleri	İspanya Hakemleri	İtalya Hakemleri	Türkiye Hakemleri	TOPLAM
▼ Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklı							0
Coğrafi Farklılıklar			1	1		2	4
Ekonomik Farklılıklar			2		2		4
Eğitim ve Uygulama Farklılıkları		1	1	1	3	2	8
Federasyon ve Konfederasyon Farklılıkları	1	2	2	4	2	2	13
Hakem Kararına saygı ülkelerde farklılıklar	1	1				2	4
Kültürel farklılıklar	2	2		1	2	6	13
Toplumsal Farklılıklar		2	1	1	2	3	9
Yapısal ve Sistemsel Teknolojik Farklılıklar	4	1	3	4	4	1	17
Σ TOPLAM	8	9	10	12	15	18	72

Tablo 3.12’de ise Ülkeler ve Bölgeler arası farklar temasına ilişkin alt kodlar yer almaktadır. Bu temada en fazla kodla Türkiye hakemleri tarafından yapılmış ve toplam kod sayısı 18’dir. Ülkelerin hakemlerinin yanıtlarından oluşan diğer kodlama durumları ise; İtalya 15 kod, İspanya 12 kod, İngiltere 10 kod, Brezilya 9 kod ve son olarak Almanya 8 kod ile kodlanmıştır. Türkiye hakemlerine göre en fazla farklılığa neden

gösterilen alt kod 6 defa kodlanan kültürel farklılıklar olmuştur. Almanya, İtalya ve İspanya hakemlerine farklılığın en fazla kodlandığı kodlar; 4 kod ile yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklardır. Yine aynı şekilde İngiltere hakemlerine göre de farklılığın en fazla kodlandığı alt kod 3 defa kodlanan yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklardır. Brezilya hakemlerine göre farklılığın sebepleri çeşitlenmiştir. Bunlar; federasyon ve konfederasyon farklılıkları, toplumsal ve kültürel farklılıklardır. İlgili tema altında oluşan alt kodlar ülkelere göre incelendiğinde; Almanya hakemlerinin yanıtlarına göre en fazla kodlanan alt kod, 4 defa kodlanan yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar alt kodunun olduğu tespit edilmiştir. Brezilya hakemlerine bakıldığında yanıtların dengeli dağıldığı görülmektedir. En fazla kodlanan 3 alt kod bulunmaktadır. Bu alt kodlar 2’şer defa kodlanan federasyon ve konfederasyon farklılıkları, kültürel farklılıklar ve toplumsal farklılıklar alt kodlarından oluşmuştur. İngiltere hakemlerine ait tablo incelendiğinde yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar alt kodunun 3 defa kodlanarak en fazla kod alan alt kod olduğu görülmektedir. İspanya hakemlerine ait tablo incelendiğinde yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar alt kodunun 4 defa kodlanarak bu tema altında en fazla kodlanan alt kod olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İtalya hakemleri de bu tema altında 4 kodlama ile yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar alt kodunu oluşturan yanıtlar vermişlerdir. Son olarak Türkiye hakemlerine ait tablo incelendiğinde, Türkiye hakemlerini bu temada bir ülke tarafından en fazla kodlanan alt tema olan kültürel farklılıklar alt kodunu 6 defa oluşturan yanıtlar vermişlerdir. Bu tema ile kodlanan toplam bölüm sayısının 72 olduğu görülmektedir.

3.2.9. Kod İlişkileri Tarayıcısı

Kod İlişkileri Tarayıcısı (Code Relations Browser -CRB) kodlar arasındaki ilişkileri görselleştirir ve bir belge içinde birlikte bulunma sıklıklarını gösterir. Bu grafiksel gösterim, sayısal bir matrise kıyasla hangi kodların birbiriyle ilişkili olduğunu görmeyi kolaylaştırmaktadır. Kod İlişkileri Tarayıcısında kodlar sütunları ve satırları oluşturur. Her bir düğümdeki semboller, hem satır hem de sütun kodlarıyla kodlanan segmentlerin sayısını gösterir. Sembol ne kadar büyükse segment sayısı da o kadar fazladır (MAXQDA, 2024).

3.2.9.1. Baskı ve Şiddet Kodunun Diğer Kodlar ile İlişkisi

Tablo 3.13. Baskı ve Şiddet Kodunun Diğer Kodlarla İlişkisi

Kod Sistemi	Haksız Saldırı Zorbalık	Kulüplerin Baskısı	Fiziksel-Psikolojik Şiddet/Baskı	Siyasi/Yönetici Baskısı	Taraftar Baskısı/Şiddeti	Medya Baskısı	Toplam
Baskı ve Şiddet	15	46	29	22	31	23	166
Eğitim ve Destek	18	59	64	35	53	34	263
Hakemlerin Beklentileri	14	38	44	17	35	36	184
Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları	14	22	34	17	12	25	124
Hakemlikte Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar	10	2	19	7	2	17	57
Toplam	71	167	190	98	133	135	794

Kod ilişkileri tarayıcısı aracının baskı ve şiddet temasına ait alt kodların diğer temalar ile olan ilişkisini gösteren tablo 3.13'e bakıldığında; baskı ve şiddet temasının 46 kodlama ile kulüplerin baskısından oluştuğu görülmektedir. Baskı ve şiddet temasının alt kodlarının birbirleriyle ilişkili toplam 166 kodlaması oluşmuştur. Eğitim ve destek temasının baskı ve şiddet temasının alt kodlarıyla oluşan grafiğe bakıldığında en fazla 64 kodlama ile en fazla fiziksel ve psikolojik şiddet ile baskı alt koduyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan bu tema ile kulüplerin baskısı kodu 59 kodlama ile en fazla kodlanan 2. Alt kod olmuştur. Eğitim ve destek teması baskı ve şiddet temasının alt kodlarıyla 263 kodlama oluştuğu görülmektedir. Diğer bir tema olan hakemlerin beklentileri temasının baskı ve şiddet temasına ait alt kodlarla olan ilişkisi incelendiğinde 44 defa kodlama ile fiziksel ve psikolojik şiddet ile baskı alt koduyla en fazla ilişki içinde olan kod olduğu görülmektedir. Hakemlerin beklentileri teması baskı ve şiddet temasının alt kodlarıyla 184 kodlama oluştuğu görülmektedir. Hakemlere göre problemlerin kaynakları temasının baskı ve şiddet teması altında oluşan alt kodlar olan ilişkiler incelendiğinde 34 kodlama ile fiziksel ve psikolojik şiddet ile baskı alt koduyla en fazla ilişki içinde olan kod olduğu tespit edilmiştir. Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması baskı ve şiddet temasının alt kodlarıyla 124 kodlama oluştuğu görülmektedir. Hakemlere göre ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar temasının baskı ve şiddet temasının alt kodları ile olan ilişkisinin incelenmesi sonucu fiziksel ve psikolojik şiddet ile baskı alt kodu ile 19 kodlama ile kendi temasının en fazla ilişki kurduğu alt kod olmuştur. Baskı ve şiddet temasının diğer temalarla olan ilişkisine tüm kodlar

düzeyinde bakıldığında; baskı ve şiddet teması kendi alt kodları arasında 166 defa kodlanmıştır. Baskı ve şiddet temasının eğitim ve destek teması olan ilişkisi 263 koddan oluşmuş ve bu tüm temalar içerisindeki en yüksek ilişkidir. Baskı ve şiddet temasının hakemlerin beklentileri teması ile olan ilişkisi incelendiğinde 184 alt kod ilişkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Hakemlere göre problemin kaynakları temasının baskı ve şiddet teması ile olan kod ilişkilerinin sayısı 124'tür. Hakemlikte Ülkeler veya bölgeler arası farklar temasının baskı ve şiddet teması ile olan kod ilişkisi sayısı 57 olup tüm temalar arasındaki en düşük ilişki bu tema ile oluşmuştur.

3.2.9.2. Eğitim ve Destek Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi

Tablo 3.14. Eğitim ve Destek Kodunun Diğer Kodlarla İlişkisi

Kod Sistemi	Altta Yetersiz Eğitim	Eğitim ve Destek Gelişmeli	Eğitimde Teknoloji İhtiyacı	Eğitimde Farklı Metodlar	Klasman Arttıkça Eğitim Özelleşir	Antrenman-Psikolojik - Materyal destek	Yeterli Eğitim Destek	Üst klasmanlarda Kaliteli ve Yeterli	İnteraktif/ Online/ Teknolojik eğitim	Toplam
Baskı ve Şiddet	34	8	23	29	13	28	46	47	35	263
Eğitim ve Destek	65	15	11	43	23	38	74	87	52	408
Hakemlerin Beklentileri	39	13	20	20	9	31	42	49	32	255
Hakemlere Göre Problemler	13	2	6	11	4	8	16	18	9	87
Hakemlikte Ülkeler Arası Farklar	74	10	6	45	19	45	91	99	62	451
Toplam	225	48	66	148	68	150	269	300	190	1464

Tablo 3.14'e bakıldığında eğitim ve destek teması altında yer alan alt kodların diğer temalarla olan ilişkisi görülmektedir. Üst klasmanlarda eğitimin kaliteli ve yeterli olduğu kodu ile baskı ve şiddet teması 47 kodlama ile en fazla ilişki kurulduğu tespit edilmiştir. Baskı ve şiddet teması ile eğitim ve destek alt kodlarının toplam ilişki sayısı 263'tür. Eğitim ve destek temasının kendi alt kodlarıyla kurulan ilişkide en fazla ilişki 87 kodlama ile üst klasmanlarda eğitimin kaliteli ve yeterli olduğu kod ile ilişkilendirilmiştir. Eğitim ve destek teması ile eğitim ve destek alt kodlarının toplam ilişki sayısı 408'dir. Hakemlerin beklentileri teması altında yer alan alt kodların en fazla ilişki kurduğu kod 49 kodlama ile üst klasmanlarda eğitimin kaliteli ve yeterli olduğu kodu olmuştur. Hakemlerin beklentileri teması ile eğitim ve destek temasının kod ilişkilerinin sayısı 255'tir. Hakemlere göre problemin kaynakları teması ile eğitim ve destek teması arasındaki kod ilişkilerinin sayısı 87 olarak en düşük ilişkiye sahiptir. Bu temanın alt

kod düzeyindeki en yüksek ilişki 18 kod ile üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim ve destek kodu ile olduğu görülmektedir. Hakemlikte ülkeler bölgeler arası farklar temasının eğitim ve destek temasına ait kod ilişkilerine bakıldığında 451 kod ilişkisine sahiptir. Bu ilişki tüm ilişkiler içerisindeki en yüksek değerdir. Bu temanın alt kod düzeyindeki ilişkisi incelendiğinde üst klasmanlarda kaliteli ve yeterli eğitim ve destek alt kodu ile 99 kod ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.2.9.3. Hakemlerin Beklentileri Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi

Tablo 3.15. Hakemlerin Beklentileri Temasının Diğer Temalarla İlişkisi

Kod Sistemi	Ekonomik	Hakem Kararına Saygı	Hakemleri İçin Hukuki Düzenlemeler	Hakemliğe Yatırım Destek	Profesyonel Hakemlik	Sistemli Objektif Hakem Değerlendirmesi	Sistemsel İstikrar /Düzenleme	Hakem Yönetiminde Liyakat/ Nitelik/ Şeffaflık	Hakemlikte Güvence / Gelecek Kaygısı	Toplam
Baskı ve Şiddet	19	35	22	19	4	29	23	14	19	184
Eğitim ve Destek	13	71	49	37	6	13	15	6	45	255
Hakemlerin Beklentileri	22	33	29	31	22	26	25	26	40	254
Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları	8	24	8	6	6	33	19	22	5	131
Hakemlikte Ülkeler/ Bölgeler Arası Farklar	0	31	15	19	4	11	26	21	0	127
Toplam	62	194	123	112	42	112	108	89	109	951

Hakemlerin beklentileri teması altında yer alan alt kodların diğer temalar ile olan ilişkisin gösteren Tablo 3.15'e bakıldığında; baskı ve şiddet teması ile hakemlerin beklentileri temasına ilişkin alt kodlar arasındaki ilişkide en yüksek değer 35 kodlama ile hakem kararına saygı alt kodu ile oluşmuştur. Eğitim ve destek temasının hakemlerin beklentileri temasının alt kodlarıyla olan ilişki tablosunda 71 kodlama ile en yüksek değer hakem kararına saygı kodunda olduğu tespit edilmiştir. Hakemlerin beklentileri temasının kendi içinde en fazla ilişki kurduğu alt kod ise 40 kodlama ile hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı alt kodu ile oluşmuştur. Hakemlere göre problemin kaynakları temasının ilgili temanın alt kodları ile olan ilişkisine bakıldığında sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi alt kodunun 33 kodlama ile en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Hakemlikte ülke/bölge farkları temasının hakemlerin beklentileri alt kodlarıyla oluşan kod ilişkilerine bakıldığında 31 kod ilişkisi olduğu görülmüştür. Temaların, hakemlerin beklentileri teması ile olan kod ilişkilerinin toplam sayıları; baskı ve şiddet teması 184 kod ilişkisi, eğitim ve destek 255 kod ilişkisi, hakemlerin beklentileri kendi içinde 254 kod ilişkisi, hakemlere göre

problemlerin kaynakları 131 kod ilişkisi, hakemlikte ülkeler/ bölgeler arası farklar 127 kod ilişkisine sahip olmuştur. Hakemlerin beklentileri teması ile ilişkili diğer alt temalarda en fazla ilişki 255 ilişki ile eğitim ve destek teması üzerinde olmuştur. Bu tema altındaki ekonomik beklentiler kodu ile hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı hiçbir kod ilişkisi kuramamıştır.

3.2.9.4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasının Diğer Temalar ile İlişkisi

Tablo 3.16. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Temasının Diğer Temalarla İlişkisi

Kod Sistemi	Amatördeki Hakem Problemi	Kulüplerin Yükünü Çekmek	Kulüplerin/Nüfuzlu Kişilerin Hakem Maç Görevlendirmelerinde Terfi ve Tenziline Müdahalesi	Liyakata Önem Verilmediği	Teknolojinin Oyunun Ruhunu Bozması	Yeni Hakem Yetiştirmemesi	Yetersiz Destek	İkili İlişkiler/ Torpil	Toplam
Baskı ve Şiddet	12	8	24	18	17	24	15	6	124
Eğitim ve Destek	9	12	11	0	8	23	22	2	87
Hakemlerin Beklentileri	11	21	18	26	6	26	12	11	131
Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları	15	4	14	18	2	16	0	15	84
Hakemlikte Ülkeler/ Bölgeler Arası Farklar	0	15	2	15	0	0	15	0	47
Toplam	47	60	69	77	33	89	64	34	473

Hakemlere göre problemin kaynakları teması ile diğer temaların ilişkisi Tablo 3.16’da görülmektedir. Baskı ve şiddet teması ile hakemlere göre problemlerin kaynakları temasına ait alt kodların ilişkisi iki alt kodda 24 kod ilişkisi değerini almıştır. Bu alt kodlar kulüplerin veya nüfuzlu kişilerin hakem maç görevlendirmelerinde terfi ve tenziline müdahalesi ile yeni hakem yetiştirmemesi alt kodları olmuştur. Eğitim ve destek teması ile hakemlere göre problemlerin kaynakları temasına ait alt kodlar arasındaki kod ilişkilerinde 23 kod ilişkisi ile yeni hakem yetiştirmemesi alt kodu en yüksek değere sahiptir. Hakemlerin beklentileri teması ile hakemlere göre problemlerin kaynakları temasının alt kodları arasındaki kod ilişkilerinde en yüksek değer iki alt kodda 26 kod ilişkisi ile görülmüştür. Bu alt kodlar liyakate önem verilmediği ve yeni hakem yetiştirmemesi alt kodlarıdır. Hakemlere göre problemlerin kaynakları temasının kendi içerisindeki alt kodlarla olan ilişkisi incelendiğinde en fazla kod ilişkisi 18 kod ile liyakete önem verilmemesi kodu ile oluşmuştur. Hakemlikte ülkeler/ bölgeler arası

farklar temasının hakemlere göre problemlerin kaynakları temasının alt kodlarıyla olan kod ilişkilerine bakıldığında en fazla kod ilişkisi 15 kod ile oluşmuştur. Bu kod ilişkisi 3 koda dağılmıştır. Kodlar; kulüplerin yükünü çekmek, liyakate önem verilmemesi, yetersiz destek kodlarıdır. Hakemlere göre problemlerin kaynakları temasının diğer temalarla olan toplam ilişkilerine göre; baskı ve şiddet teması 124 kod ilişkisi ile ilişkilendirilmiştir. Eğitim ve destek 87 kod ilişkisi ile ilişki kurmuştur. Hakemlerin beklentileri 131 kod ilişkisi ile en yüksek ilişkiye sahip tema olmuştur. Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması kendi içerisinde 84 kod ilişkisi ile tabloda yer almıştır. Hakemlikte ülkeler/bölgeler arası farklar teması ise 47 kod ilişkisi ile en az ilişki kuran tema olmuştur.

3.2.9.5. Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasının Diğer Temalarla ile İlişkisi

Tablo 3.17. Ülkeler/Bölgeler Arası Farklar Temasının Diğer Temalarla ile İlişkisi

Kod Sistemi	Coğrafi Farklılıklar	Ekonomik Farklılıklar	Eğitim Uygulama Farklılıkları	Federasyon Konfederasyon Farklılıkları	Hakem Kararına Saygı Ülkelerde Farklı	Kültürel Farklılıklar	Toplumsal Farklılıklar	Yapısal ve Sistemsel Teknolojik Farklılıklar	Toplam
Baskı ve Şiddet	5	0	7	8	2	13	6	16	57
Eğitim ve Destek	38	32	60	80	28	59	53	101	451
Hakemlerin Beklentileri	10	3	19	14	15	38	14	14	127
Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları	4	0	4	6	7	12	8	6	47
Hakemlikte Ülkeler Bölgeler Arası Farklar	23	27	50	74	28	71	60	83	416
Toplam	80	62	140	182	80	193	141	220	1098

Hakemler açısından ülkeler/bölgeler arası farklar teması alt kodlarının diğer temalarla olan kod ilişkileri Tablo 3.17’te gösterilmiştir. Baskı ve şiddet temasının ülkeler/bölgeler arası farklar temasının alt kodlarıyla olan kod ilişkilerine bakıldığında en yüksek ilişki 16 alt kod ilişkisi ile yapısal, sistemsel ve teknolojik farklar kodu ile oluşmuştur. Eğitim ve destek temasının ülkeler/bölgeler arası farklar teması ile olan kod ilişkilerinde en yüksek kod ilişkisi 101 kod ilişkisi ile yapısal, sistemsel ve teknolojik farklar alt kodunda gerçekleşmiştir. Bu kod ilişkisi bu grafikteki tema ve alt kodlar arasındaki en yüksek ilişkiye sahip koddur. Hakemlerin beklentileri teması ile hakemlikte ülkeler/bölgeler arası farklar teması altında yer alan alt kodlar arasındaki kod ilişkilerinde en yüksek ilişki 38 kod ilişkisi ile kültürel farklılıklar alt kodunda

oluşturmuştur. Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması da 12 kod ilişkisi ile kültürel farklılıklar kodu ile ilişkilendirilmiştir. Hakemlikte ülkeler/bölgeler arası farklar teması kendi içerisindeki alt kodlar ile 83 defa en yüksek kodlar arası ilişki krumuş ve bu kod ise yapısal, sistemsel ve teknolojik farklar alt kodu olmuştur. Tabloya göre ekonomik farklılıklar alt kodu baskı ve şiddet ile hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında hiçbir kod ilişkisi göstermeyen tek alt koddur.

3.3. TARTIŞMA

Futbola olan küresel ilgi, bu spor dalıyla ilişkili tüm paydaşları daha görünür kılmaktadır. Futbolcular, diğer sporculara kıyasla daha fazla ilgi görmekte, daha fazla reklam işbirliği yapmakta ve daha yüksek maddi kazançlar elde etmektedir. Ayrıca, futbol karşılaşmalarını izleyen seyirci sayısı, diğer spor branşlarına göre çok daha fazla olabilmektedir. Örneğin, 2022 Dünya Kupası'na ait tüm etkileşimlerin 5 milyar kişiye ulaştığı belirtilmiştir (FIFA, 2023). Bu denli büyük bir ilgiye sahip olan futbolun paydaşlarından biri olan hakemler de doğal olarak sürekli göz önündedir. Futbol hakemleri, milyarlarca insanın takip ettiği bir final maçında verdikleri kararlarla gündem olabilmekte ve sporun seyrini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, futbol hakemlerinin futbol olgusu içerisinde kritik bir role sahip olduğu açıktır.

Bu bölümde çalışmaya konu olan 6 ülkenin futbol hakemliği sistemi genel anlamda 2 başlık altında irdelendi. Bunlar:

A- Çalışmaya konu olan, Türkiye, Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya futbol hakemliği yapısı ile ilgili, yazılı kaynaklar, web sayfaları üzerinden ulaşılan bilgiler doğrultusunda irdelenmeye çalışıldı.

B- Çalışmaya konu olan 6 ülkenin futbol hakemlerine sorulan sorular neticesinde alınan cevapların çözümlenmesinden elde edilen bulguların tartışılması.

A. Çalışmaya Konu Olan 6 Ülkenin Futbol Hakemliği Sistemleri İle İlgili Ulaşılan Alanyazın Bilgilerden Elde Edilen Bulguların İncelenmesi Çalışmaya Konu Olan Ülkelerin Futbol Hakemliğinin Gelişimine Yönelik Web Sayfasının Olup Olmaması

İlgili federasyonların hakemlerle ilgili web sayfaları ve en üst liglere ait web sayfalarının durumu incelenmiştir (Tablo 3.1, 3.2). Bu tablolar, futbol hakemliği

kurumuna verilen önemi ve dijital platformların hakem eğitimi ve gelişimindeki rolünü ortaya koymaktadır. Bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar: (Tablo 3.1), hakemlik kurumuna verilen önemi ve yeni hakemlerin yetiştirilmesinde kullanılan dijital araçların durumunu göstermektedir. Bu tabloya göre:

Türkiye Futbol Federasyonu (TFF): Çalışmaya dahil edilen ülkeler arasında web sayfası bulunmayan tek ülke Türkiye olarak görülmektedir. TFF'nin hakemlerle ilgili bir web sayfası veya interaktif eğitim platformu bulunmamaktadır. Bu durum, Türkiye'de futbol hakemi eğitimi ve gelişimi için dijital araçların yetersiz olduğunu göstermektedir.

Almanya, Brezilya, İngiltere, İspanya ve İtalya: Adı geçen ülkelerin federasyon web sayfaları incelendiğinde, antrenman materyalleri, eğitim videoları, yeni hakemler için eğitim desteği gibi birçok interaktif ara yüzün hakemlere sunulduğu gözlemlenmiştir. Bu dijital platformlar, hakemlerin kişisel ve mesleki gelişimleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Eğitim Materyalleri: Diğer ülkelerin web sayfalarında, hakemlerin eğitiminde kullanılabilecek video içerikleri, simülasyonlar ve interaktif uygulamalar bulunmaktadır. Bu tür materyaller, hakemlerin karar verme becerilerini geliştirmekte ve modern sporun gereksinimlerine uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır.

Yeni Hakem Yetiştirme: Web sayfaları, yeni hakemlerin yetiştirilmesi için eğitim programları ve mentorluk sistemleri sunmaktadır. Bu tür uygulamalar, genç hakemlerin mesleğe adaptasyonunu kolaylaştırmakta ve hakemlik kariyerlerini sürdürmelerini teşvik etmektedir.

Çalışmaya Konu Olan Ülkelerin En Üst Liglerine Ait Web Sayfalarının Durumunu

Türkiye Süper Ligi: Çalışmaya dahil edilen ülkeler arasında kendi ligine ait bir web sayfası bulunmayan tek ülke Türkiye olarak görülmektedir. Türkiye Süper Ligi'ne özgü bir web sayfası veya interaktif platform bulunmamaktadır. Bu durum, Türk futbolunun dijitalleşme ve tutundurma faaliyetlerinde geride kaldığını göstermektedir.

Diğer Ülkeler: Diğer ülkelerin futbol lig web sayfaları incelendiğinde, takımlara ve futbolculara ilişkin istatistiksel bilgiler, maç özetleri, eğitim uygulamaları, futbol

temalı eğitici oyunlar gibi birçok interaktif içeriğin sunulduğu gözlemlenmiştir. Bu web siteleri, liglerin piyasa değerine katkı sağlamakta ve taraftar etkileşimini artırmaktadır.

İstatistiksel Bilgiler ve Maç Özetleri: Diğer ülkelerin lig web sayfaları, takımların ve futbolcuların performanslarına ilişkin detaylı istatistikler ve maç özetleri sunmaktadır. Bu tür içerikler, taraftarların ligi takip etmesini kolaylaştırmakta ve liglerin popülerliğini artırmaktadır.

Eğitim Uygulamaları ve Oyunlar: Bazı lig web sayfaları, futbol temalı eğitici oyunlar ve interaktif uygulamalar sunmaktadır. Bu tür içerikler, özellikle genç taraftarların ilgisini çekmekte ve futbol kültürünün yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır.

Türkiye’de, TFF Merkez Hakem Kurulu (MHK), ilk defa 2024 yılı Aralık ayında sosyal medya hesapları açma kararı almıştır. Bu uygulama, Avrupa’daki birçok ülkede uzun süredir var olmasına rağmen, Türkiye’de ancak 2024 yılı itibarıyla hayata geçirilmiştir. Bu adım, Türkiye’de hakemlik kurumunun dijitalleşme sürecinde geç kaldığını göstermektedir. Bu bulguları destekleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Çevrimiçi uygulamaların ve internetin yaygınlaşması, eğitim ve mesleki gelişim süreçlerini önemli ölçüde dönüştürmüştür. İşte bu dönüşümün temel unsurları:

Erişilebilirlik ve Esneklik: Çevrimiçi uygulamalar, eğitim ve mesleki gelişim süreçlerine erişimi kolaylaştırmış ve esneklik sağlamıştır. Bu durum, özellikle iş ve eğitim taahhütlerini dengelemek isteyen profesyoneller için büyük bir avantajdır (Berge ve Collins, 1995). Çevrimiçi uygulamalar ve internet, profesyonellerin bilgi ve becerilerini geliştirme ve sürdürme yöntemlerini değiştirmiştir (Tynes, 1999).

Etkileşimli İçerikler: Çevrimiçi platformlar, simülasyonlar, oyunlar ve multimedya kaynakları gibi etkileşimli ve ilgi çekici eğitim içeriklerinin oluşturulmasına imkan tanımıştır (Mishra ve Koehler, 2006).

Kişiselleştirilmiş Öğrenme: Çevrimiçi platformlar, bireysel öğrenci ihtiyaçlarına göre uyarlanabilen kişiselleştirilmiş öğrenme sistemlerinin geliştirilmesine olanak sağlamıştır (Felder ve Silverman, 1988).

Zamanında Geri Bildirim: Çevrimiçi değerlendirme ve geri bildirim araçları, öğrencilere performansları hakkında zamanında ve hedefe yönelik geri bildirim sunarak değerlendirme süreçlerinin doğruluğunu ve verimliliğini artırmıştır (Boud, 2000).

Sürekli Öğrenme: Çevrimiçi kurslar, web seminerleri ve konferanslar, sürekli öğrenme ve mesleki gelişim için temel araçlar haline gelmiştir. Bu tür uygulamalar, profesyonellerin sektördeki güncel trendler ve en iyi uygulamalarla güncel kalmalarını sağlamıştır (Kop ve Hill, 2008).

Tablo 3.1 ve Tablo 3.2’den elde edilen bulgular, Türkiye’de hakemlik kurumunun dijitalleşme sürecinde geride kaldığını göstermektedir. Diğer ülkelerin federasyon ve lig web sayfaları, hakemlerin eğitimi ve gelişimi için önemli bir araç olarak kullanılırken, Türkiye’de bu tür dijital platformların eksikliği dikkat çekmektedir. Bu durum, Türk futbolunun hakemlik sisteminde modern eğitim ve gelişim araçlarına yeterince önem verilmediğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de hakemlik kurumunun dijitalleşme sürecini hızlandırması ve diğer ülkelerdeki başarılı uygulamaları örnek alması gerekmektedir. Bu süreçte, aşağıdaki adımların atılması önerilmektedir:

Hakemler İçin Dijital Platformlar: TFF, hakemlerin eğitimi ve gelişimi için interaktif web sayfaları ve mobil uygulamalar geliştirmelidir. Bu platformlar, eğitim videoları, simülasyonlar ve mentorluk sistemleri gibi içerikler sunmalıdır.

Lig Web Sayfası: Türkiye Süper Ligi’ne özgü bir web sayfası oluşturulmalı ve bu sayfada takımların ve futbolcuların performanslarına ilişkin istatistikler, maç özetleri ve eğitici içerikler sunulmalıdır.

Sosyal Medya ve Dijital İletişim: MHK’nın sosyal medya hesaplarının aktif bir şekilde kullanılması, hakemlerle taraftarlar arasında daha iyi bir iletişim kurulmasını sağlayabilir.

Bu öneriler, Türkiye’de hakemlik kurumunun dijitalleşme sürecini hızlandırarak, hakemlerin eğitimi ve gelişimine katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda, Türk futbolunun küresel standartlara uyum sağlamasına yardımcı olacaktır.

Çalışmaya konu olan ülkelerdeki futbol federasyonlarının yapılanma ve yönetilme şekilleri incelenmiştir (Tablo 3.3). Bu analiz, özellikle hakemlikte eyalet yapılanması veya bölgesel yetki devri modeli ile yönetilen ülkelerin, Türkiye’den

önemli ölçüde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar, hakem yetiştirme süreçlerinde de kendini göstermekte ve Türkiye’deki merkezi yönetim modelinin bazı dezavantajlarını açığa çıkarmaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar: Diğer ülkelerdeki futbol federasyonları, en üst klasman ve FIFA klasmanı dışındaki hakemlerin yetiştirilmesi süreçlerini tamamen eyalet veya bölgesel federasyonlara devretmektedir. Bu model, hakemlerin daha etkin, kaliteli ve hızlı bir şekilde yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır. Bölgesel yapılanma, yerel ihtiyaçlara ve koşullara daha duyarlı bir eğitim sistemi sunar ve hakemlerin gelişimini destekler.

Avantajlar:

Yerel İhtiyaçlara Uyum: Bölgesel federasyonlar, yerel ihtiyaçlara ve koşullara daha hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebilir.

Hızlı Karar Alma: Yerel yönetimler, karar alma süreçlerini hızlandırarak hakemlerin eğitim ve gelişim süreçlerini daha verimli hale getirebilir.

Kaynakların Etkin Kullanımı: Bölgesel federasyonlar, yerel kaynakları daha etkin bir şekilde kullanarak eğitim kalitesini artırabilir.

Türkiye’de ise, en alt kademedeki hakemler dahi yetki devri yoluyla Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) adına illerdeki İl Hakem Kurulu (İHK) başkanları tarafından eğitilmektedir. Bu merkezi yönetim modeli, coğrafi ve kültürel farklılıkları göz önünde bulundurmada, tüm adayların şartlarının eşit olduğu varsayımıyla hareket etmektedir. Bu durum, uygulanabilirlik açısından bazı sakıncalar taşımaktadır.

Dezavantajlar:

Coğrafi ve Kültürel Farklılıkların Göz Ardı Edilmesi: Türkiye’nin batı, güney, kuzey, doğu ve iç kesimleri arasındaki coğrafi ve kültürel farklılıklar, hakem yetiştirme süreçlerinde dikkate alınmamaktadır. Bu durum, bazı bölgelerdeki hakemlerin eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilir.

Bürokratik Engeller: Merkezi yönetim modeli, bürokratik engeller ve yavaş karar alma süreçleri nedeniyle hakemlerin eğitim ve gelişim süreçlerini yavaşlatabilir.

Kaynakların Eşit Olmayan Dağılımı: Merkezi yönetim, kaynakların eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasına neden olabilir. Bu durum, bazı bölgelerdeki hakemlerin eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamasına yol açabilir.

Organizasyonel yapı, bir kuruluşun başarısını, profesyonel gelişimini ve çıktı kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. İyi tanımlanmış bir organizasyonel yapı, rollerde, iletişimde ve koordinasyonda netlik sağlayarak verimli hedeflere ulaşmayı ve kaynakların etkin kullanımını destekler.

Hiyerarşik Yapılar: Uzmanlaşma, resmileştirme ve merkezileştirmeyi vurgulayan hiyerarşik yapılar, sorumlulukları net bir şekilde dağıtarak ve karar alma süreçlerini kolaylaştırarak istikrarı ve verimliliği artırabilir (Ahmady ve ark., 2016).

Açık ve İşbirlikçi Yapılar: Açık ve işbirlikçi bir yapı, bilgi paylaşımını kolaylaştırarak ve çalışanları güçlendirerek mesleki gelişimi destekler. Bu tür yapılar, inovasyonu teşvik eder ve çalışanların bağlılığını artırır (Bergman ve Klefsjö, 2020).

Destekleyici Yapılar: Destekleyici bir organizasyon yapısı, yalnızca yüksek performansı teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarını da geliştirir. Bu davranışlar, çalışanların resmi görev tanımlarının ötesine geçerek meslektaşlarını destekleme ve kuruluşun genel işlevselliğine katkıda bulunma eğilimlerini ifade eder (Iqbal ve Piwovar-Sulej, 2023).

Türkiye’de hakemlikteki merkezi yönetim modelinin dezavantajlarını azaltmak ve hakem yetiştirme süreçlerini iyileştirmek için:

Bölgesel Federasyonların Güçlendirilmesi: Türkiye’de bölgesel federasyonların yetkileri artırılmalı ve bu federasyonlar, yerel ihtiyaçlara göre hakem eğitimi ve gelişimi süreçlerini yönetmelidir.

Coğrafi ve Kültürel Farklılıkların Dikkate Alınması: Hakem yetiştirme süreçlerinde, Türkiye’nin farklı bölgelerindeki coğrafi ve kültürel farklılıklar dikkate alınmalıdır. Bu durum, eğitim programlarının yerel ihtiyaçlara uygun hale getirilmesini sağlayabilir.

Kaynakların Adil Dağıtımı: Kaynakların eşit ve adil bir şekilde dağıtılması, tüm bölgelerdeki hakemlerin eğitim imkanlarından eşit şekilde yararlanmasını sağlayabilir.

Bürokratik Engellerin Azaltılması: Merkezi yönetim modelindeki bürokratik engeller azaltılmalı ve karar alma süreçleri hızlandırılmalıdır. Bu durum, hakemlerin eğitim ve gelişim süreçlerini daha verimli hale getirebilir.

Tablo 3.3.'ten elde edilen bulgular, Türkiye'deki merkezi yönetim modelinin hakem yetiştirme süreçlerinde bazı dezavantajlar taşıdığını göstermektedir. Diğer ülkelerdeki eyalet veya bölgesel yapılanma modeli, hakemlerin daha etkin, kaliteli ve hızlı bir şekilde yetiştirilmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye'de de benzer bir modelin uygulanması, hakemlik sisteminin gelişimine önemli bir katkı sağlayabilir. Bu öneriler, Türkiye'deki futbol federasyonunun yapısal reformlar yaparak, hakem yetiştirme süreçlerini iyileştirmesine ve küresel standartlara uyum sağlamasına yardımcı olacaktır.

Çalışmaya konu olan ülkelerin Video Yardımcı Hakem (VAR) uygulama durumları da incelenmiştir (Tablo 3.4). Bu analiz, VAR'ın futbol hakemliği üzerindeki etkilerini ve bu teknolojinin futbola katkılarını ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

VAR'ın Yaygınlığı

Çalışmaya dahil edilen ülkelerin en üst lig kademelerinin tamamında VAR uygulaması bulunmaktadır. Bu durum, VAR'ın modern futbolun vazgeçilmez bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Ancak, İngiltere'nin ikinci en üst ligi olan Championship'te VAR uygulamasının olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, VAR'ın tüm lig kademelerinde yaygınlaşmasının henüz tamamlanmadığını göstermektedir. Öte yandan çalışmaya katılan ülkeler arasında yalnızca Türkiye 1. Liginde 2 adet AVAR uygulaması yapıldığı görülmektedir. Bu durumun Türkiye'de VAR hakeminin gelişimine katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu yönüyle Türkiye Hakemliği çalışmaya konu olan diğer ülkelere ayrılmaktadır.

VAR'ın Futbol Hakemliğine Katkısı

VAR uygulaması, futbol hakemliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu teknoloji, hakemlerin karar verme süreçlerini destekleyerek, maçların daha adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Ancak, VAR'ın uygulama prosedürlerinin toplum tarafından tam olarak anlaşılamaması ve bazı hatalı VAR müdahaleleri, bu teknolojinin etkinliği ve gerekliliği konusunda tartışmalara neden olmuştur.

VAR'ın Doğruluk Oranına Etkisi

VAR'ın doğru karar verme olasılığını önemli ölçüde artırdığı çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir. Spitz ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, VAR

kullanımının doğruluk oranını %92,1'den %98,3'e yükselttiği bulunmuştur. Bu teknoloji, hakemlerin açık ve bariz hataları veya gözden kaçan ciddi olayları gözden geçirmesine olanak tanıyarak, daha güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır.

VAR'ın Hakem Önyargılarını Azaltması

VAR, özellikle fauller ve penaltılar gibi kritik kararlarda hakem önyargılarını azaltabilmektedir. Işın ve Yi (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, VAR'ın uygulanmasından sonra hem ev sahibi hem de deplasman takımları için faullerin önemli ölçüde azaldığı bulunmuştur. Bu bulgu, VAR'ın hakem kararlarını daha tarafsız hale getirdiğini göstermektedir.

VAR'ın Kritik Kararlardaki Rolü

VAR, ofsait, faul ve gol çizgisi kararları gibi kritik kararlarda karar verme doğruluğunu önemli ölçüde artırmaktadır. İtalya Serie A, Almanya Bundesliga ve İspanya La Liga gibi üst düzey liglerde yapılan çalışmalar, VAR'ın ofsait ve faul kararlarındaki hata sayısını azalttığını ortaya koymaktadır. Lago-Peñas ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir çalışma, VAR'ın uygulanmasından sonra bu liglerde daha önce sıkça tartışma konusu olan yanlış ofsait kararlarının ve kaçırılan faullerin önemli ölçüde azaldığını göstermiştir.

VAR'ın Temel Hedefi

VAR'ın temel hedefi, maçların sonucunu etkileyen “açık ve bariz hataları” düzeltmektir (Errekagorri ve ark., 2020). Bu hedef doğrultusunda, VAR uygulaması, futbolun daha adil ve şeffaf bir şekilde oynanmasını sağlamaktadır. Ancak, VAR'ın uygulama süreçlerinin daha iyi anlaşılması ve hatalı müdahalelerin azaltılması için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

VAR'ın Tartışmalı Yönleri

VAR uygulaması, zaman zaman tartışmalara da neden olmuştur. Özellikle, VAR'ın uygulama prosedürlerinin tam olarak anlaşılamaması ve bazı hatalı VAR müdahaleleri, bu teknolojinin etkinliği ve gerekliliği konusunda soru işaretleri yaratmıştır. Bu tartışmalar, VAR'ın daha etkin bir şekilde kullanılması için iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir. Tablo 3.4'ten elde edilen bulgular, VAR'ın futbol hakemliği üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Bu teknoloji,

hakemlerin karar verme süreçlerini destekleyerek, maçların daha adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Ancak, VAR'ın uygulama süreçlerinin daha iyi anlaşılması ve hatalı müdahalelerin azaltılması için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Çalışmaya konu olan ülkelerdeki liglerin seviyeleri ve özellikleri incelenmiştir (Tablo 3.5). Bu analiz, lig seviyelerinin sayısı, müsabaka sayıları ve bu faktörlerin hakemlerin tecrübe kazanması üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

Lig Seviyelerinin Sayısı

Çalışmaya dahil edilen ülkeler arasında, en fazla lig seviyesinin Türkiye'de olduğu görülmektedir. Buna karşılık, Almanya ve İtalya gibi ülkelerde lig seviyelerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, Türkiye'deki futbol yapılanmasının daha karmaşık ve hiyerarşik olduğunu göstermektedir.

Türkiye'deki Lig Yapısı: Türkiye'de lig seviyelerinin fazla olması, hakemlerin farklı kademelerde tecrübe kazanmasına olanak tanıyabilir. Ancak, bu durum aynı zamanda ligler arasında koordinasyon ve kaynak dağılımı açısından zorluklar yaratabilir.

Almanya ve İtalya'daki Lig Yapısı: Almanya ve İtalya gibi ülkelerde lig seviyelerinin daha az olması, liglerin daha merkezi ve organize bir şekilde yönetilmesini sağlayabilir. Bu durum, hakemlerin daha standart bir eğitim ve gelişim sürecinden geçmesine yardımcı olabilir.

Müsabaka Sayıları ve Hakem Tecrübesi

Liglerdeki maç sayısı ile hakemlerin tecrübe kazanması arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Ancak, Türkiye'de lig sayısının fazla olmasına rağmen, müsabaka sayılarının diğer ülkelere kıyasla daha az olduğu gözlemlenmiştir.

İspanya Örneği: İspanya'daki Tercera Federación liginde haftalık 180 müsabaka oynanmaktadır ve bu lig, İspanya'nın tüm bölgelerine yayılmış durumdadır. Bu durum, İspanya'daki hakemlerin daha fazla müsabaka yöneterek tecrübe kazanmasını sağlamaktadır.

Türkiye'deki Durum: Türkiye'de futbolun, özellikle profesyonel futbolun ülkenin batısında yoğunlaşması, hakemlik kurumunun da coğrafi olarak batı

bölgelerinde gelişmesine neden olmuştur. Bu durum, bölgeler arasında hakem performanslarında farklılıklara ve nitelikli hakem yetiştirilmesinde sorunlara yol açabilecektir.

Kıdem ve Deneyim İlişkisi

Araştırmalar, özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi bağlamında, kıdem ve deneyim arasında pozitif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişki karmaşıktır ve çeşitli faktörlerden etkilenmektedir.

Kıdem ve Deneyim: Kıdem, genellikle belirli bir rolde veya kuruluştaki geçirilen süreyle ilişkilendirilirken, deneyim ise pratik ve uygulama yoluyla kazanılan beceri, bilgi ve uzmanlık birikimini ifade eder (Hackman ve Oldham, 1976).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli: Deneyim, bireyin iş talepleriyle başa çıkma ve genel performansını artırma becerisini geliştirebilecek kişisel bir kaynak olarak değerlendirilebilir (Demerouti ve Cropanzano, 2010).

Araştırmalar, kıdem ve deneyim arasında önemli bir pozitif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Warr (1992) tarafından yapılan bir çalışma, deneyimin kıdemle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve daha deneyimli çalışanların daha kıdemli pozisyonlara sahip olma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Ng ve Feldman (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, kıdemle deneyimin yanı sıra iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi diğer sonuçlarla da pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Hakemlerin Tecrübe Kazanması

Tüm bu çalışmalar ve tablodan elde edilen bulgular, hakemlerin daha fazla tecrübe kazanmalarını gerektirdiğini ve bu sayede hakemlik mesleğinde karşılaşılan baskı unsurlarını daha kolay aşabileceklerini düşündürmektedir.

Müسابaka Sayılarının Artırılması: Türkiye’de müسابaka sayılarının artırılması, hakemlerin daha fazla tecrübe kazanmasını sağlayabilir. Bu durum, özellikle alt liglerdeki hakemlerin gelişimine katkıda bulunabilir.

Coğrafi Eşitsizliklerin Azaltılması: Futbolun ülkenin tüm bölgelerine yayılması, hakemlik kurumunun da daha dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayabilir. Bu durum, bölgeler arasında hakem performanslarında farklılıkların azaltılmasına yardımcı olabilir.

Tablo 3.5'ten elde edilen bulgular, Türkiye'deki lig yapısının karmaşıklığını ve müsabaka sayılarının yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bu durum, hakemlerin tecrübe kazanmasını ve gelişimini olumsuz etkileyebilir. Türkiye'de, müsabaka sayılarının artırılması ve futbolun ülkenin tüm bölgelerine yayılması, hakemlik kurumunun daha dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayabilir. Bu öneriler, Türkiye'deki futbol federasyonunun lig yapısını ve hakem yetiştirme süreçlerini iyileştirmesine yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, hakemlerin daha fazla tecrübe kazanarak, mesleki gelişimlerini artırmalarına katkıda bulunacaktır.

Çalışmaya konu olan ülkelerdeki Merkez Hakem Kurullarının (MHK) çalışma istikrarı ve değişim süreleri incelenmiştir (Tablo 3.6). Bu analiz, MHK'ların değişim sıklığının hakemlerin performansı ve motivasyonu üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

MHK Değişim Sıklığı

Türkiye, bu tabloda açık ara en fazla MHK değişikliği yapan ülke olarak öne çıkmıştır. Buna karşılık, İspanya en az MHK değişikliği yapan ülke olmuştur. Bu durum, Türkiye'deki hakemlik sisteminin sık sık değişen yönetim yapıları nedeniyle istikrarsız bir ortamda çalıştığını göstermektedir.

Türkiye'de MHK'nın sık sık değişmesi, siyasetin futbola müdahalesi, kulüplerin baskısı gibi etmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu durum, hakemlerin baskı ve gelecek kaygısı hissetmesine ve performanslarının düşmesine neden olabilir. İspanya'da MHK'nın daha az değişmesi, hakemlik sisteminin daha istikrarlı bir ortamda çalıştığını göstermektedir. Bu durum, hakemlerin daha güvenli ve motive bir şekilde görev yapmalarını sağlayabilir.

İstikrar ve Başarı İlişkisi

İstikrar, başarıya ulaşmayı ve elde edilen çıktının kalitesini önemli ölçüde etkileyebilen kritik bir faktördür. Araştırmalar, istikrarın üretkenlik, yenilikçilik ve iş tatmini gibi performansın çeşitli yönlerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

DeShon ve Gillespie (2005): İstikrarlı ortamların, bireylerin dış faktörler tarafından dikkatlerinin dağılmadan görevlerine odaklanmalarına imkan tanıdığı ve bu nedenle bireysel performansı artırdığı bulunmuştur.

Gilley ve Rasheed (2000): Kurumsal istikrarın, firmaların tutarlı ve etkili stratejiler geliştirmesini sağladığı için firma performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

İstikrar, iş tatmini ile de olumlu bir ilişki içindedir. İstikrarlı ortamlar, bireylerin rollerinde kendilerini güvende ve emin hissetmelerini sağlayarak iş tatminini artırabilir.

Hackman ve Oldham (1976): İstikrarlı ortamların, bireylerin iş tatminini artırdığı ve motivasyonlarını yükselttiği bulunmuştur.

Herzberg (1966): İstikrarın, çalışanları motive etmede kilit bir faktör olduğu, çünkü dış faktörler tarafından dikkatleri dağılmadan işlerine odaklanmalarını sağladığı belirtilmiştir. İstikrarsızlık, performans, yenilikçilik ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkilere neden olabilir. İstikrarsız ortamlar, bireylerin dikkatlerini dağıtarak ve motivasyonlarını azaltarak performans düşüşüne yol açabilir.

Staw ve arkadaşları (1981): İstikrarsız ortamların, bireylerin dikkatlerini dağıtarak ve motivasyonlarını azaltarak performans düşüşüne neden olduğu bulunmuştur.

Weick (1993): İstikrarsız ortamların, bireylerin risk almaya ve deney yapmaya daha az istekli olmalarına neden olarak inovasyonu azaltabileceği ortaya konmuştur.

Psikolojik İstikrar

Psikolojik istikrar da başarıya ve iş tatminine ulaşmada önemli bir rol oynar. İstikrarlı ortamlar, bireylerin görevlerine odaklanmalarına, deney yapmalarına ve başarısızlık korkusu olmadan risk almalarına olanak tanır.

Psikolojik Güvenlik: İstikrarlı ortamlar, bireylerin psikolojik güvenlik hissetmelerini sağlayarak, daha yaratıcı ve yenilikçi olmalarına yardımcı olur.

Motivasyon ve Bağlılık: İstikrarlı bir ortam, çalışanların motivasyonunu ve kuruma olan bağlılığını artırarak, uzun vadeli başarıyı destekler.

Tablo 3.6'dan elde edilen bulgular, Türkiye'deki MHK'nın sık sık değişmesinin hakemlerin performansını ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini göstermektedir.

İstikrarlı bir yönetim yapısı, hakemlerin daha güvenli ve motive bir şekilde görev yapmalarını sağlayarak, futbolun bütünlüğünü ve ruhunu koruyacaktır. Bu öneriler, Türkiye'deki futbol federasyonunun MHK'nın istikrarını sağlamasına ve hakemlerin performansını artırmasına yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, hakemlerin daha adil ve şeffaf bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, futbolun geleceğine katkıda bulunacaktır.

Çalışmada adı geçen ülke futbol federasyonlarının merkez hakem kurullarını yönetme biçimleri incelenmiştir (Tablo 3.7). Tablodaki iki ülke, Almanya ve İngiltere profesyonel hakemlik bölümünün yönetimini yetkili şirketlere devretmiştir. Futbol federasyonlarının merkez hakem kurullarının (MHK) yönetiminde şirketleşme modelinin benimsenmesi, özellikle profesyonel hakemlik süreçlerinin daha etkin ve objektif bir şekilde yönetilmesine katkı sağlamaktadır. Bu model, Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde uygulanmakta olup, hakemlerin eğitimi, fiziksel hazırlığı, müsabakalara hazırlanması ve sınav süreçleri gibi alanlarda yetkili şirketler tarafından yürütülmektedir. Bu yaklaşımın, duygusal ve subjektif kararlar yerine rasyonel ve mantıklı bir yönetim anlayışını öne çıkardığı ve torpil, adamcılık, haksız rekabet gibi olumsuzlukları en aza indirdiği öngörülmektedir. Şirketleşme modeli, profesyonel hakemliğe değer katmakta ve kaliteli, istikrarlı hakemlik süreçlerinin inşa edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu modelin, futbol federasyonlarına kıyasla daha etkin bir yönetim sunacağı ve duygusal değil, mantıklı, rasyonel ve objektif kararlar alacağı varsayılmaktadır. Bu durum, çalışmaya katılan hakemlerin de belirttiği gibi, ikili ilişkiler, torpil, adamcılık ve haksız rekabet gibi olumsuzlukları en aza indirecektir. Literatürde, şirketleşmenin spora olan olumlu etkilerine dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Slack ve Hinings (1992), spor organizasyonlarının "ticarileştirilmesi" veya "şirketleştirilmesi" kavramını ortaya koyarak, bu modelin başarı düzeyini ve hizmet kalitesini önemli ölçüde artırabileceğini belirtmiştir. Cousens, Babiak ve Slack (2001) ise, şirket modelinin benimsenmesinin spor örgütlerinde verimlilik, etkinlik ve finansal performansı artırdığını vurgulamıştır. Örneğin, Kanada Hokey Birliği üzerine yapılan bir çalışmada, ticari bir yaklaşımın gelirlerin artmasına ve yönetim süreçlerinin iyileşmesine katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Slack ve Hinings, 1992).

Şirketleşme modeli, spor kuruluşlarını daha müşteri odaklı hale getirerek, üyelerinin ve paydaşlarının ihtiyaçlarına daha duyarlı olmalarını sağlamaktadır. Chelladurai (2006), bu modelin spor organizasyonlarında hizmet kalitesini artırdığını

belirtmiştir. Avustralya Spor Komisyonu üzerine yapılan bir çalışmada, müşteri odaklı bir yaklaşımın benimsenmesinin hizmet kalitesinin iyileşmesine ve sporcular ile antrenörler arasında memnuniyetin artmasına yol açtığı belirtilmiştir (Shilbury ve Moore, 2006). Kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesi, spor federasyonlarının performansını artırmaktadır. Yönetim kurulları, açıkça tanımlanmış roller ve sorumluluklar ile performans ölçüm sistemleri gibi yapıları uygulayarak, operasyonel verimliliklerini ve karar alma süreçlerini geliştirebilirler. Bu durum, daha iyi kaynak tahsisine ve daha etkili stratejik planlamaya yol açmaktadır. Chappelet (2020), kurumsal yönetim uygulamalarının hesap verebilirlik, şeffaflık ve paydaş katılımını vurgulayarak, spor federasyonlarının hizmet kalitesini artırdığını belirtmiştir. Çalışmada, hakemlerin yüksek başarılar gösterdiği İspanya ve İtalya’da şirket modeli bulunmamaktadır. Bu temel farklılığın, ülkedeki futbol iklimi, hakemlere ve kararlarına duyulan saygı, kültürel faktörler gibi birçok etkenden kaynaklanabileceği, hakemler tarafından verilen cevaplarda da ifade edilmiştir. Bu durum, şirketleşme modelinin her ülkede aynı etkiyi göstermeyebileceğini ve yerel dinamiklerin önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın bulgularından biri olan MHK’nin şirket modeli ile yönetilmesi önerisi, 26 Aralık 2024 tarihinde Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) tarafından kabul edilmiş ve şirketleşme tipi yönetim için çalışmalar başlatılmıştır. Bu adım, Türkiye’deki hakemlik süreçlerinin daha profesyonel, objektif ve etkin bir şekilde yönetilmesine katkı sağlayabilir. Ancak, bu modelin başarısı, uygulama sürecindeki adaptasyon ve sürekli değerlendirme ile doğrudan ilişkilidir. Şirketleşme modelinin spor federasyonlarında benimsenmesi, özellikle hakemlik süreçlerinde verimlilik, objektiflik ve hizmet kalitesini artırabilir. Ancak, bu modelin etkinliği, ülkelerin kültürel ve spor iklimine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Türkiye’de bu modelin uygulanması, hakemlik süreçlerinde olumlu dönüşümler sağlayabilir, ancak sürecin yakından izlenmesi ve gerektiğinde adaptasyonlar yapılması kritik öneme sahiptir.

B. Çalışmaya Konu Olan 6 Ülkenin Futbol Hakemlerine Sorulan Sorular Neticesinde Alınan Cevapların Çözümlemesinden Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada yer alan diğer bulgular, çalışmaya katılan hakemlerin vermiş oldukları yanıtların MAXQDA.24 programı aracılığıyla nitel analiz edilmesi sonucu elde edilmiştir. Grafik 3.1, Grafik 3.2, Grafik 3.3, Grafik 3.4 ve Grafik 3.5’te,

hakemlerin yanıtlarından oluşan temalar ve bu temalara bağlı alt kodlar, yaratıcı kodlama yöntemiyle sunulmuştur. Grafik 3.1’de yer alan “Baskı ve Şiddet” temasına ilişkin 6 alt kod oluşturulmuştur.

Baskı, bireylerin veya grupların hak ve özgürlüklerini değersizleştiren, marjinalleştiren ve kısıtlayan sistematik ve yaygın otorite ve güç kullanımını ifade eder. Hem ayrımcı yasalar ve politikalar gibi açık eylemleri hem de eşitsizliği sürdüren gizli sosyal dinamikleri içerir. Baskı, genellikle kaynaklara, temsile ve fırsatlara sınırlı erişim yoluyla belirli grupları adil olmayan bir şekilde dezavantajlı hale getiren sosyal normlar ve kurumsal uygulamalar tarafından sürdürülen yapısal bir olgu olarak nitelendirilmektedir (Iris Marion Young, 1990).

Şiddet ise fiziksel zarardan daha fazlasını kapsayacak şekilde geniş bir tanıma sahiptir. Johan Galtung (1969), bireyleri veya grupları sistematik olarak dezavantajlı hale getiren ve yoksulluk, sosyal dışlanma ve temel ihtiyaçların eksikliği yoluyla dolaylı zarara yol açan sosyal yapıları ifade eden “yapısal şiddet” kavramını ortaya atmıştır. Şiddet, doğrudan (fiziksel veya sözlü saldırganlık gibi), psikolojik veya kültürel olabilir; kültürel inançlar ve uygulamalar, marjinal gruplara yönelik zararı meşrulaştırır veya normalleştirir (Galtung, 1990).

Bu iki kavram birbirine bağlıdır; şiddet genellikle baskıyı sürdürmek için bir araç olarak işlev görürken, baskı da şiddetin normalleştirildiği koşulları yaratır. Paulo Freire (1970), bunu belirli grupların özerklik, eylemlilik ve toplumsal katılımdan mahrum bırakıldığı ortamları teşvik ederek şiddeti meşrulaştıran “baskıcı yapılar” açısından tartışmaktadır. Hem baskı hem de şiddetin ele alınması, bu olguları güçlendiren kurum ve ideolojilerin incelenmesinin yanı sıra eşitlik ve insan haklarını teşvik edecek yapısal değişikliklerin uygulanmasını gerektirir.

Hakemlerin, sergiledikleri performanstan bağımsız olarak baskı ve şiddete maruz kaldıkları düşünülmektedir. Bu durum, hakemlerin mesleki faaliyetlerini etkileyebilecek önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grafik 3.2, eğitim ve destek temasına ilişkin alt kodları içermektedir. Bu grafik, özellikle hakemler açısından eğitim ve desteğin önemini vurgulayan çeşitli alt kodları ortaya koymaktadır. Eğitim ve destek, çalışanların mesleki gelişimleri ve performansları üzerinde belirleyici bir rol oynayan unsurlar olarak kabul edilmektedir. Bu görüş,

alanyazında yer alan pek çok çalışma tarafından desteklenmektedir. Araştırmalar, eğitim ve desteğin çalışanlara yalnızca teknik beceriler kazandırmakla kalmayıp, aynı zamanda değişen işyeri koşullarına uyum sağlamaları için gerekli olan bilgi, yetkinlik ve özgüveni de sağladığını göstermektedir. Özellikle dinamik ve rekabetçi iş ortamlarında, çalışanların sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve yeni beceriler edinmeleri, hem bireysel hem de kurumsal başarı için kritik öneme sahiptir. Noe ve arkadaşları (2014), eğitimin çalışanların işle ilgili belirli becerilerini ve yetkinliklerini geliştirerek, onları görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilir hale getirdiğini ve bu durumun genel verimliliği artırdığını belirtmiştir. Ayrıca, etkili eğitim programları, çalışanların bilgi eksikliklerini gidermelerine ve kurumsal hedeflerle uyumlu bir şekilde hareket etmelerine olanak tanımaktadır. Bu tür programlar, yalnızca bireysel gelişimi değil, aynı zamanda kurum içinde büyümeye ve sürekli gelişime değer veren bir çalışma kültürünün oluşmasını da teşvik etmektedir (Tannenbaum ve Yukl, 1992). Hakemler özelinde düşünüldüğünde, eğitim ve desteğin önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Hakemler, hem teknik hem de sosyal becerilerini sürekli olarak geliştirmek zorunda olan profesyonellerdir. Bu nedenle, etkili eğitim programları ve destek mekanizmaları, hakemlerin karar verme süreçlerini iyileştirebilir, stres yönetimi becerilerini artırabilir ve performanslarını en üst düzeye çıkarabilir. Ayrıca, bu tür programlar, hakemlerin mesleki kimliklerini güçlendirerek, işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını da artırabilir.

Grafik 3.3, hakem beklentileri teması altında yer alan alt kodları içermektedir. Bu grafik, hakemlerin genel beklentilerini ve hakemlik kurumunun ideale daha yakın bir hale gelmesi için umdukları değişiklikleri ortaya koymaktadır. Çalışanların mesleki gelişim beklentilerinin karşılanması, motivasyon, iş tatmini ve uzun vadeli örgütsel bağlılığın teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle, gelişim ihtiyaçlarının ve kariyer hedeflerinin kurumları tarafından fark edildiğini ve desteklendiğini algılayan çalışanların, örgüte olan bağlılıklarının artması ve işlerine karşı olumlu bir tutum sergilemeleri daha olasıdır. Meyer ve Allen (1997) tarafından yapılan araştırma, profesyonel gelişim fırsatları yoluyla çalışanların beklentilerini aktif bir şekilde karşılayan kuruluşların, çalışanların sadakat duygusunu teşvik ettiğini, işten ayrılma oranlarını azalttığını ve örgütsel bağlılığı artırdığını göstermektedir. Bu bulgular, çalışanların mesleki gelişimlerine yatırım yapmanın, yalnızca bireysel

performansı değil, aynı zamanda örgütün genel verimliliğini ve sürdürülebilirliğini de olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, gelişim programlarının çalışan beklentileriyle uyumlu hale getirilmesi, güçlü bir özerklik ve ustalık duygusunu destekleyerek içsel motivasyona önemli bir katkı sağlamaktadır. Öz Belirleme Teorisi (Ryan ve Deci, 2000), kişisel ve mesleki gelişim ihtiyaçlarının karşılandığını hisseden çalışanların, bireysel hedefleri ve değerleriyle uyumlu bir gelişim süreci yaşadıkları için yüksek düzeyde performans göstermeye daha motive olduklarını öne sürmektedir. Bu teoriye göre, çalışanların özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının karşılanması, onların işlerine karşı daha içten gelen bir motivasyon geliştirmelerine ve dolayısıyla daha yüksek bir iş tatmini ve bağlılık düzeyine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Hakemler özelinde düşünüldüğünde, bu beklentilerin karşılanması, yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda hakemlik kurumunun genel itibarını ve etkinliğini de artırabilir. Hakemlerin mesleki gelişimlerine yönelik beklentilerinin karşılanması, onların karar verme süreçlerini iyileştirebilir, stres yönetimi becerilerini güçlendirebilir ve hakemlik mesleğine olan bağlılıklarını artırabilir. Ayrıca, hakemlerin beklentilerine cevap veren bir kurumsal yapı, hakemlerin mesleki kimliklerini güçlendirerek, işlerine karşı daha olumlu bir tutum sergilemelerini sağlayabilir.

Grafik 3.4, hakemlere göre problemin kaynakları teması altında yer alan alt kodları içermektedir. Çalışmaya katılan hakemler, karşılaştıkları problemleri 8 alt kod altında ifade etmiştir. Mesleki gelişim sürecinde çalışanların karşılaştığı sorunların ortadan kaldırılmasının, hem bireysel hem de örgütsel başarı açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu düşünce, alanyazında yer alan çeşitli çalışmalarla desteklenmektedir. Özellikle, çalışanların karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olan kuruluşlar, genellikle performans ve moralde önemli bir iyileşme yaşamaktadır. Mentorluk programları, stres yönetimi eğitimleri veya benzeri rehberlik ve kaynakların sağlanması, çalışanların bu tür zorlukları engellerden ziyade büyüme ve gelişim fırsatları olarak algılamalarına yardımcı olmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırabilir (Luthans ve ark., 2006). Öte yandan, yeterli destek mekanizmalarının eksikliği, çalışanların bu zorlukları bunaltıcı ve başa çıkılamaz olarak algılamalarına neden olabilir. Bu tür durumlar, çalışanlar arasında stres, tükenmişlik ve üretkenlikte azalma gibi olumsuz sonuçlara yol

açabilir (Maslach ve Leiter, 2016). Hakemler özelinde düşünüldüğünde, mesleki gelişim sürecinde karşılaşılan sorunların kaynaklarının anlaşılması ve bu sorunların çözülmesi, hakemlerin performanslarını ve mesleki memnuniyetlerini önemli ölçüde etkileyebilir. Örneğin, hakemlerin karşılaştıkları stres faktörlerinin azaltılması, daha sağlıklı karar verme süreçlerine ve daha yüksek bir motivasyon düzeyine katkıda bulunabilir. Ayrıca, mentorluk programları gibi destekleyici mekanizmalar, hakemlerin mesleki becerilerini geliştirmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda, hakemlerin karşılaştıkları problemlerin kaynaklarının doğru bir şekilde tespit edilmesi ve bu problemlere yönelik etkili çözüm stratejilerinin geliştirilmesi, hem hakemlerin bireysel gelişimleri hem de hakemlik kurumunun genel etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tür çabalar, hakemlerin mesleki tatminlerini artırarak, uzun vadede örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilir ve hakemlik mesleğinin itibarını yükseltebilir.

Grafik 3.5, hakemler açısından ülkeler ve bölgeler arasındaki farklılıkların sebeplerini göstermektedir. Hakemler, bu farklılıkları 8 alt kod altında ifade etmiştir. Ülkeler ve bölgeler arasında mesleki uygulamalar, eğitim standartları ve destek mekanizmaları gibi alanlarda farklılıkların ortaya çıkması, doğal bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu farklılıkların temelinde, toplumsal normlar, kültürel çeşitlilik, ekonomik koşullar, coğrafi konum ve kurumsal yapılar gibi birçok faktör rol oynamaktadır. Özellikle, bölgesel ve ulusal düzeydeki ekonomik gelişmişlik düzeyleri, mesleki gelişim fırsatlarına erişimde önemli eşitsizliklere yol açabilmektedir. Örneğin, ekonomik olarak daha gelişmiş ülkelerde, işgücünün örgün eğitim programlarına, modern eğitim kaynaklarına ve sürekli gelişim fırsatlarına erişimi daha fazladır. OECD (2019) verilerine göre, Almanya ve İsviçre gibi köklü mesleki eğitim sistemlerine sahip ülkeler, ulusal işgücü piyasasının taleplerine uygun şekilde yapılandırılmış gelişim fırsatları sunarak, daha yüksek işgücü verimliliği ve beceri seviyelerine ulaşmaktadır. Bu tür ülkelerde, mesleki eğitim ve gelişim programları, hem bireysel hem de örgütsel başarıyı destekleyen bir araç olarak kullanılmaktadır. Buna karşılık, gelişmekte olan bölgelerde, eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimi kısıtlayan kaynak yetersizlikleriyle sıklıkla karşılaşmaktadır. Bu durum, çalışanların mesleki becerilerini geliştirme ve kariyerlerinde ilerleme imkânlarını sınırlandırabilir. Chisholm ve O'Donnell (2020), gelişmekte olan bölgelerdeki eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimde yaşanan eşitsizliklerin, mesleki standartların düşük kalmasına ve işgücü verimliliğinin

azalmasına neden olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca, bu tür bölgelerde, mesleki eğitim programlarının yetersizliği veya uygulanabilirliğinin düşük olması, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hakemler özelinde düşünüldüğünde, ülkeler ve bölgeler arasındaki bu farklılıklar, hakemlik mesleğinin standartlarını ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örneğin, gelişmiş ülkelerde hakemler, daha kapsamlı eğitim programlarına, modern teknolojilere ve sürekli gelişim fırsatlarına erişebilirken, gelişmekte olan bölgelerdeki hakemler, bu tür imkânlarla erişimde zorluklar yaşayabilmektedir. Bu durum, hakemlerin mesleki performanslarını ve kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, ülkeler ve bölgeler arasındaki farklılıkların azaltılması ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimde eşitliğin sağlanması, hakemlik mesleğinin küresel düzeyde standartlaşması ve gelişmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tür çabalar, hakemlerin mesleki becerilerini geliştirmelerine, performanslarını artırmalarına ve mesleğe olan bağlılıklarını güçlendirmelerine katkıda bulunabilir.

Grafik 3.6-3.11 arasında ise hakemlerin yanıtlarından elde edilen metin portresi analizi yapılmıştır. Almanya hakemlerine ilişkin metin portresi analizi incelendiğinde, hakemlerin en fazla eğitim ve destek konularıyla ilgili söylemlerde bulunduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla hakemlere göre problemlerin kaynakları, hakemlerin beklentileri, ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar ile baskı ve şiddet temaları takip etmektedir. Bu durum, Almanya hakemlerinin gündeminde en fazla eğitim ve destek uygulamalarının yer aldığını göstermektedir. Ayrıca, Almanya hakemlerinin en az baskı ve şiddet temasıyla ilgili beyanlarda bulunduğu görülmektedir. Eğitim ve destek temasının baskı ve şiddet temasından daha yaygın olması, Almanya hakemliği açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun, ülkedeki hakemlere yönelik davranış biçimleri ve futbol kültüründen kaynaklandığı düşünülmektedir. Almanya'nın köklü mesleki eğitim sistemleri ve hakemlik kurumuna verdiği önem, bu sonuçları destekler niteliktedir.

Brezilya hakemlerine ilişkin analiz incelendiğinde, hakemlerin en fazla ülkeler ve bölgeler arası farklılıklar temasından bahsettikleri görülmektedir. Bunu sırasıyla hakemlerin beklentileri, eğitim ve destek, problemlerin kaynakları ve baskı ve şiddet temaları takip etmektedir. Brezilya'da da baskı ve şiddet temasının en az belirtilen tema olduğu görülmektedir. Bu durumun, ülkedeki futbol iklimi ve kültürel

yapıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Brezilya’da en fazla belirtilen tema olan ülkeler/bölgeler arası farklar temasının, Brezilya’nın coğrafi konumunun diğer ülkelerden farklı olması ve Avrupa ülkeleriyle arasındaki coğrafi ve kültürel farklılıkların diğer alanlarda da etkiler yarattığı düşünülmektedir. Özellikle, gelişmekte olan bir ülke olarak Brezilya’nın, mesleki gelişim fırsatlarına erişimde yaşadığı zorluklar, bu tema üzerinde yoğunlaşılmasına neden olmuş olabilir.

İngiltere hakemleri ile ilgili metin portresi analizi sonuçlarına göre, burada da en fazla bahsedilen tema eğitim ve destek teması olmuştur. İngiltere hakemlerinin yeterli ve etkili eğitim ile destek faaliyetleri aldıkları düşünülmektedir. İngiltere hakemleri ile ilgili web sayfaları incelendiğinde, birçok çevrimiçi materyal ve interaktif ara yüzün hakem eğitiminde kullanıldığı görülmektedir. Bu durumun, İngiltere hakemlerinin beyanlarına da yansıdığı düşünülmektedir. Öte yandan, İngiltere hakemlerinin en az bahsettikleri tema, hakemlere göre problem durumları teması olmuştur. Bu durumun, İngiltere hakemlerinin problem durumlarıyla nispeten daha az karşılaşmalarından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Ayrıca, baskı ve şiddet temasının da hakemlerin yanıtlarında eğitim ve destek temasına kıyasla çok daha az yer aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, İngiltere’deki hakemlik kurumunun yapısı ve futbol kültürünün olumlu etkilerini yansıtmaktadır.

İspanyol hakemleri ile ilgili metin portresi analizi incelendiğinde, İspanyol hakemlerin de yanıtlarında en fazla eğitim ve destek teması altındaki alt kodları oluşturdukları görülmektedir. Bunu, hakemlerin beklentileri teması takip etmektedir. Öte yandan, alınan yanıtlardan oluşan metin portresinde en az değinilen tema, hakemler için problem durumları teması olmuştur. İspanyol hakemlerin de genel olarak eğitim ve destek ile ilgili ihtiyaçlarını belirttikleri görülmektedir. Bu durumun, diğer ülkelerde olduğu gibi İspanya’da da hakemlerin baskı ve şiddetten, problemlerden nispeten daha uzak olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. İspanya’nın futbol kültürü ve hakemlik kurumunun yapısı, bu sonuçları destekler niteliktedir.

İtalyan hakemlerin yanıtları incelendiğinde, diğer Avrupa ülkeleriyle benzer bir eğilim gösterdiği görülmektedir. İtalyan hakemler, en fazla hakemlerin beklentileri ve eğitim ile destek temaları altında yanıtlar vermiştir. Aynı şekilde, İtalyan hakemler de en az baskı ve şiddet ile hakemler için problem durumları temalarına

değirmiştir. Bu benzer sonuçların, çalışmaya katılan ülkelerin futbol hakemliğindeki öncelikleri ve ihtiyaçlarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. İhtiyaçların, beklentileri ve istekleri yönlendirdiği varsayılmaktadır. İtalya'nın köklü futbol kültürü ve hakemlik kurumunun yapısı, bu sonuçları desteklemektedir.

Türk hakemlerin yanıtları incelendiğinde, ülkeler ve bölgeler arası farklar, hakemlerin beklentileri ile baskı ve şiddet temalarının en fazla cevap alan temalar olduğu görülmektedir. En az bahsedilen tema ise eğitim ve destek teması olmuştur. Bu tema, Avrupa ülkelerinin tamamında ilk iki sırada yer alırken, Türkiye'de son sırada yer almıştır. Bu durumdan çıkarılacak sonuç, Türkiye hakemlerinin iyi eğitim aldıkları değil, hakemlerin eğitimden önce öncelik verdikleri farklı konuların olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmaktadır. Özellikle, baskı ve şiddet temasının ön planda olması, Türkiye'deki futbol kültürü ve hakemlere yönelik tutumların bu sonuçları etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, ülkeler ve bölgeler arası farklar temasının öne çıkması, Türkiye'nin coğrafi ve kültürel konumunun hakemlik uygulamaları üzerindeki etkisini yansıtmaktadır.

Tablo 3.12'de ise Baskı ve Şiddet teması altında yer alan alt kodların istatistikleri verilmiştir. Bu veriler ülkeler özelinde değil çalışmaya katılan tüm hakemlerin yanıtlarıyla oluşmuştur. Baskı ve şiddet teması altında yer alan alt kodlardan en fazla bahsedilen alt kodun kulüplerin baskısı ile fiziksel ve psikolojik şiddet/baskı kodlarının olduğu görülmektedir. En az bahsedilen alt kodun haksız saldırı ve zorbalık olduğu görülmektedir. Hakemler, takımların kendi üzerlerindeki baskısının her zaman olduğunu belirtmişlerdir. Takımların hakemler üzerine baskı ve şiddet uygulamalarının nedeni olarak takımların kendi taraftarlarının tepkisini yönetmek için kullandıkları düşünülmektedir. Bu durumun farklı sebepleri olabilmektedir. Bir takım çalışmalar bu duruma farklı sebepler bulmuşlardır. Hakemlere yönelik baskı ve şiddet çeşitli sosyal, psikolojik ve kültürel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Başlıca faktörlerden biri, oyuncuların, antrenörlerin, taraftarların ve hatta paydaşların hakemleri kritik sonuçların sorumlusu olarak gördüğü rekabetçi sporların yüksek riskli doğasıdır. Bu ortam, hakemler tarafından algılanan herhangi bir hata veya önyargının düşmanlıkla karşılanabileceği yoğun duygu ve beklentileri besleyebilir. Sonuçlara yapılan duygusal yatırım, hakemlerin tutkulu taraftarlar ve katılımcılar tarafından rakip olarak görüldüğü bir “bize karşı onlar” zihniyeti yaratır (Webb ve ark., 2020). Buna katkıda bulunan bir

diğer faktör de, taraftarların takımlarıyla güçlü bir şekilde özdeşleştiği sosyal kimlik ve grup içi kayırmacılık olgusudur. Hakemler, tarafsız hakemler olarak, adaletsizlik veya tarafgirlikle ilgili önyargılı algılar nedeniyle saldırganlığın hedefi haline gelebilir. Bir takımla güçlü bir şekilde özdeşleşmenin, taraftarların hakemlerin sosyal kimliklerini tehdit ettiğini düşünmelerine yol açarak düşmanlığı körükleyebileceğini açıklamaktadır Wann (2006). Hakemler üzerindeki baskının artmasında medya tasvirleri de rol oynar. Hakem kararlarının medyada olumsuz bir şekilde yer alması, kamuoyu incelemesini ve eleştirisini artırarak taraftarların ve oyuncuların sözlü ve bazen de fiziksel tacizine yol açabilir. Bu tür tasvirler, hakemlere yönelik agresif tepkileri normalleştiren bir düşmanlık ortamı yaratarak sorunu daha da kötüleştirebilir (Cleland ve ark., 2018). Son olarak, hakemler için destek sistemlerinin eksikliği de bu baskılara katkıda bulunmaktadır. Dell ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, hakemler hem yoğun durumlarla başa çıkma eğitimi hem de saldırganlığa karşı koruma açısından kurumsal desteğin yetersiz olduğunu bildirmektedir. Bu kurumsal destek eksikliği, hakemleri strese karşı daha savunmasız hale getirebilir ve dayanıklılıklarını azaltarak dış baskıların etkisini yoğunlaştırabilir.

Tablo 3.13’da, Eğitim ve Destek teması altında yer alan alt kodların istatistiksel analizi sunulmuştur. Bu tablo incelendiğinde, çalışmaya katılan hakemlerin büyük bir kısmının eski FIFA hakemleri veya kendi liglerinin en üst seviyelerinde görev yapan hakemlerden oluştuğu görülmektedir. Bu hakemler, kendi seviyeleri için verilen eğitimin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, alt klasmanlarda görev yapan hakemler için eğitimin yetersiz kaldığını ifade eden görüşler de mevcuttur. Son yıllarda, eğitim süreçlerinde teknolojinin etkisinin arttığı düşünülmektedir. Özellikle eğitim materyallerinin üretilmesi ve dağıtılması aşamalarında teknolojik yeniliklerin önemli bir rol oynadığı varsayılmaktadır. Eğitim materyallerinin üretilmesi kadar, bu materyallerin kullanıcılara etkili bir şekilde ulaştırılması da eğitim süreçlerini kolaylaştırmaktadır. Bu durumu öngören bazı hakemler, eğitimde teknolojik, çevrimiçi ve interaktif uygulamaların artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Öte yandan, FIFA ve üst klasman hakemleri, kendilerine sunulan eğitimin daha özel ve kapsamlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun temel nedeni olarak, bu hakemlerin yönettiği maçların öneminin ve etkisinin diğerlerine göre daha yüksek olması gösterilmektedir. Bu yönleriyle, literatürde çalışmamızı destekleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır.

Teknolojinin eğitim kalitesini artırmasının en önemli yollarından biri, bilgiye ve öğrenme kaynaklarına erişimin kolaylaştırılmasıdır. Bates (2015), teknolojinin, özellikle internet aracılığıyla, daha önce pek çok öğrencinin erişemediği geniş akademik içerik ve araştırma kütüphaneleri sunarak daha kapsayıcı ve kapsamlı bir öğrenme ortamını desteklediğini belirtmektedir. Akademik dergiler, multimedya araçları ve çevrimiçi kaynaklar, öğrenme deneyimlerini zenginleştirerek eğitimcilerin gerçek dünyadan örnekleri müfredata dahil etmelerine yardımcı olmakta ve öğrencilerin ilgisini ve katılımını artırmaktadır. Ayrıca, eğitim içeriğini bireysel öğrenme ihtiyaçlarına göre uyarlamak için algoritmalar kullanan uyarlanabilir öğrenme teknolojileri, daha kişiselleştirilmiş bir eğitim deneyimi sunmaktadır. Bu teknolojiler, farklı öğrenme hızlarına ve tarzlarına sahip öğrenciler için sonuçları önemli ölçüde iyileştirebilmektedir (Johnson ve ark., 2016). Teknoloji aynı zamanda içerik geliştirme, organizasyon ve dağıtım için araçlar sağlayarak eğitim materyallerinin oluşturulmasını kolaylaştırmaktadır. Google Classroom ve Canva gibi dijital platformlar, eğitimcilerin öğrenme materyallerini kolaylıkla tasarlamasına, düzenlemesine ve paylaşmasına olanak tanıyarak daha verimli bir müfredat yönetimini teşvik etmektedir (Rosenberg ve Foshay, 2019). Teknoloji, öğrenme deneyimini zenginleştiren ve farklı duyuşal modalitelere hitap eden videolar, infografikler ve simülasyonlar gibi çeşitli medya türlerinin entegrasyonunu sağlamaktadır. Mayer'in (2009) Multimedya Öğrenme Teorisi, multimedya kaynaklarını kullanmanın bilişsel faydalarını vurgulamakta ve metni görüntü veya sesle birleştirmenin birden fazla bilişsel süreci devreye sokarak anlamayı ve hatırlamayı geliştirebileceğini göstermektedir. Eğitim, üst klasmanlarda yeterli düzeyde olsa da alt klasmanlar için de teknolojik yeniliklerle desteklenmiş eğitim programlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Şimdinin alt klasman hakemlerinin, geleceğin üst klasman hakemleri olacağı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, bu durumun önemi daha da artmaktadır. Eğitimin hakemlik mesleği için oldukça kritik bir rol oynadığı düşünülmekte ve bu görüşü destekleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır.

Mascarenhas, Collins ve Mortimer (2005), hakem eğitiminin özellikle yüksek baskı durumlarında karar verme doğruluğunu geliştirmek için kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Senaryo tabanlı öğrenme, video analizi ve simüle edilmiş maç durumlarını içeren iyi yapılandırılmış eğitim programları, hakemlerin hızlı ve doğru karar verme becerilerini geliştirmektedir. Çalışmaları, düzenli ve yoğun eğitim

seanslarından geçen hakemlerin oyundaki kalıpları tanımak, faulleri öngörmek ve baskı altında kuralları doğru bir şekilde uygulamak için daha donanımlı olduklarını ortaya koymaktadır. Catteeuw ve arkadaşları (2010), görsel algı eğitiminin özellikle etkili olduğunu, çünkü hakemlerin görsel bilgiyi hızlı bir şekilde işlemesine yardımcı olduğunu ve oyuncu hareketlerini takip etme ile oyundaki gelişmeleri tahmin etme becerilerini geliştirdiğini belirtmektedir. Eğitimin bu yönü, daha az hatalı karar ve daha yüksek maç kalitesi ile doğrudan ilişkilidir.

Tablo 3.14’de, hakemlere göre problemlerin kaynakları teması altında yer alan alt kodlara ilişkin bulgular sunulmuştur. Çalışmaya katılan tüm hakemlerin yanıtlarıyla oluşturulan bu tabloda, hakemlerin liyakate önem verilmediğini ve yeni hakem yetiştirilmesinde sorunlar yaşandığını belirttikleri görülmektedir. En fazla belirtilen ve kodlanan bir diğer alt kod ise, takımların ve nüfuzlu kişilerin hakemlerin maç atamaları, klasman terfi ve tenzil işlemlerine müdahale etmesi olmuştur. Özellikle hakemler açısından liyakatin önemli bir konu olarak algılandığı tespit edilmiştir. Liyakatin göz ardı edilmesi ve ikili ilişkilerle klasman terfilerinin gerçekleşmesi, üst klasmana terfi eden hakemlerin başarısız müsabakalar yönetmesine neden olmakta ve bu durum toplumsal tepkilere yol açmaktadır. Toplumun hakemler üzerindeki bu baskısı, yeni hakem yetiştirilmesi sürecinde gençler için psikolojik bir baskı unsuru olabilmektedir. Liyakatin, kurumsal yapı ve mesleki gelişim açısından da kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceyi destekleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bir çalışmada, liyakatin çalışanlar arasında adalet, yeterlilik ve motivasyon kültürünü teşvik ettiği için kurumsal başarıda temel bir faktör olduğu belirtilmiştir. Liyakate dayalı uygulamalar, işe alma, terfi ve ödüllendirme sistemlerinin merkezinde yer aldığı, kuruluşlar yüksek vasıflı, motive olmuş ve kuruluşun hedefleriyle uyumlu bir işgücünden faydalanırlar. Liyakate dayalı sistemler, en yetenekli bireylerin en büyük etkiye sahip olabilecekleri pozisyonlarda yer almalarını sağlamaya yardımcı olur ve bu da verimliliği, yeniliği ve genel performansı artırabilir (Kerr ve ark., 2017). Liyakate dayalı sistemler, aynı zamanda daha yüksek çalışan motivasyonu ve morali ile de ilişkilidir. Becerilerinin ve çabalarının fark edilmediğini veya ödüllendirilmediğini düşünen çalışanlar, eğitim girişimlerine tam olarak katılmayabilir ve bunları kariyer ilerlemeleriyle ilgisiz olarak görebilir. Öz Belirleme Teorisi’ne göre, çalışanların rollerinde özerklik ve bağlılık hissettiklerinde eğitime katılma olasılıkları daha yüksektir.

ve bu durum genellikle adil ve şeffaf liyakat sistemleri tarafından desteklenir (Gagné ve Deci, 2005). Terfilerin veya ödüllerin performansa dayalı olmadığı ortamlarda, çalışanlar eğitimi boşuna olarak algılayabilir ve bu da kişisel gelişim için harcanan çabanın ve bağlılığın azalmasına yol açabilir (Deci ve Ryan, 2000). Çabalarının ve başarılarının tanındığını ve ödüllendirildiğini hisseden çalışanlar, genellikle işlerine daha bağlı olurlar ve bu da daha iyi üretkenlik ve iş tatmini sağlar. Bu durum, liyakatin tanınmasının daha fazla gelişim ve performansı teşvik ettiği olumlu bir geri bildirim döngüsünü destekler (Ng ve ark., 2012). Hakemler için liyakatin önemiyle ilgili bir çalışmada, hakemlerden yüksek düzeyde yetkinlik, tarafsızlık ve görevlerine adanmışlık beklenmesi nedeniyle liyakat ve futbol hakemliği mesleğinin birbiriyle yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda liyakat, kural bilgisi, fiziksel uygunluk, karar verme yetenekleri ve psikolojik dayanıklılığın bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar, hakemlerin terfilerinin ve başarılarının genellikle tutarlı performansa, yönetmeliklere bağlılığa ve tarafsız karar verme siciline bağlı olduğunu vurgulamaktadır (MacMahon ve ark., 2007). Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) bünyesindeki Merkez Hakem Kurulu (MHK) tarafından sürekli gündeme gelen problemlerden biri, liyakat yerine baba-oğul, dayı-yeğen ilişkileri sonucunda iyi hakemlerin alt klasmanlarda yıllarını geçirip kısa süre sonra umutsuzluk duygusu içinde hakemlik kariyerlerini sonlandırmalarıdır. Bu durumun, MHK'nin sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu duruma örnek olarak, 2023/2024 sezonunda TFF bünyesinde yabancı VAR hakemlerinin görevlendirilmesi gösterilebilir. Kendi personeli yetiştiremeyen MHK, kurumsal sürdürülebilirlik sorunlarıyla karşı karşıya kalabilir. Bu sonucu destekleyen bir çalışmada, liyakate dayalı sistemlerin kurumlarda mükemmellik kültürünü güçlendirdiği ve bu durumun kurumun sürdürülebilirliği açısından uzun vadeli faydalar sağladığı belirtilmiştir. Pfeffer (1998)'e göre, ödülleri ve kariyer ilerlemesini performansa dayandıran kuruluşlar, hesap verebilirlik ve yüksek standartlar kültürü yaratırlar. Bu da kurum genelinde daha iyi kararlar alınmasına ve daha yüksek kalitede iş yapılmasına yol açar. Örneğin, Google ve diğer teknoloji firmaları, terfiler ve ikramiyeler için genellikle liyakate dayalı sistemler kullanmakta ve bu durum yüksek inovasyon ve performans seviyeleriyle ilişkilendirilmektedir (Kerr ve ark., 2017).

Tablo 3.15’de, hakemlerin beklentileri teması altında yer alan alt kodların istatistiksel analizi sunulmuştur. Tüm hakemlerin yanıtlarıyla oluşturulan alt kodlarda, en fazla belirtilen alt kodlar; hakem kararına saygı, hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı olmuştur. Bunun yanı sıra, hakemliğe yatırım ve destek, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, sistemsiz istikrar gibi alt kodlar da sırasıyla en fazla kodlanan kodlar arasında yer almıştır. Hakem kararına saygı alt kodunun en fazla kodlanmasının nedeni, hakemlerin hatalı kararlarından sonra yoğun bir baskıya maruz kalmaları ve toplumun önüne sürülmeleri olarak düşünülmektedir. Hakem kararına saygının, problemlerin temelinde yer aldığı varsayılmaktadır. Hakemlerin, daha rahat ve baskıdan uzak bir şekilde maç yönettiklerinde daha iyi performans sergileyecekleri öngörülmektedir. Araştırmalar, hakemlerin baskı altında olduklarında karar verme süreçlerinin olumsuz etkilenebileceğini göstermektedir. Örneğin, Pollard (2008) tarafından yapılan bir araştırmada, hakemlerin karar verme doğruluğunun, kritik maç anları veya büyük kalabalıklar önünde maç yönetmek gibi yüksek stresli durumlarda azalma eğiliminde olduğu bulunmuştur. Bilişsel yükün artması, muhakeme hatalarına yol açabilmektedir. Bir hakemin kararlarına saygı duyulması, performanslarını etkilemede kritik bir rol oynar. Oyuncular, antrenörler ve seyirciler hakemlere saygı gösterdiğinde, hakemin kendine güveni artar ve stresi azalır. Bu durum, daha doğru karar vermesini sağlayan olumlu bir psikolojik ortam yaratır. Araştırmalar, paydaşlardan gelen saygının, hakemlerin karşılaştığı baskıyı azaltarak oyuna daha fazla odaklanmalarını ve dış kaygılara daha az odaklanmalarını sağladığını ve böylece performanslarını artırdığını göstermektedir (MacMahon ve ark., 2007). Hakemlerin oyunculardan ve antrenörlerden algıladıkları saygı, saha içi otoritelerini etkiler ve bu da oyun sırasında kontrol ve adaleti sağlamak için gereklidir. Friman ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmalar, hakemlerin saygı gördüklerini hissettiklerinde, tarafsız kararlar verme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve kalabalık gürültüsünden veya takım önyargılarından etkilenme olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu saygı, oyunun akışını ve bütünlüğünü korumak için gerekli olan daha iddialı ve kendinden emin bir karar verme sürecine katkıda bulunur. Hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı alt kodları, hakemlerin mesleki kariyerlerinde istikrar ve güven arayışını yansıtmaktadır. Hakemler, mesleklerini icra ederken hem finansal hem de mesleki anlamda güvenceye ihtiyaç duymaktadır. Bu durum, özellikle alt

klasmanlarda görev yapan hakemler için daha belirgin bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Hakemlerin gelecek kaygısı, mesleki gelişim fırsatlarının yetersizliği ve kariyerlerinde ilerleme imkânlarının sınırlı olması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu tür kaygılar, hakemlerin performanslarını ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hakemliğe yatırım ve destek alt kodu, hakemlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek kaynaklara ve eğitim programlarına erişim ihtiyacını vurgulamaktadır. Hakemler, kendilerine sunulan eğitim ve destek programlarının kalitesinin artırılmasını ve bu programlara daha fazla yatırım yapılmasını beklemektedir. Bu tür yatırımlar, hakemlerin mesleki becerilerini geliştirmelerine ve daha yüksek performans sergilemelerine katkıda bulunabilir. Sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi alt kodu, hakemlerin performanslarının adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Hakemler, performanslarının sadece maç sonuçlarına göre değil, maç içi kararlarının doğruluğu ve tutarlılığı gibi objektif kriterlere göre değerlendirilmesini talep etmektedir. Bu tür bir değerlendirme sistemi, hakemlerin motivasyonunu artırabilir ve mesleki gelişimlerini destekleyebilir. Sistemsel istikrar alt kodu, hakemlerin mesleki kariyerlerinde istikrar arayışını yansıtmaktadır. Hakemler, kurumsal yapıdaki değişikliklerin ve belirsizliklerin mesleki gelişimlerini olumsuz yönde etkilememesini beklemektedir. Bu tür istikrar, hakemlerin uzun vadeli kariyer planları yapmalarına ve mesleklerine daha fazla bağlanmalarına yardımcı olabilir.

Tablo 3.12’de, hakemlere göre ülkeler arası farklılıkların nedenleri belirtilmiştir.

Hakemlerin beyanlarına göre, ülkeler veya bölgeler arası farklılıkların en önemli nedenleri arasında yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar, konfederasyon farklılıkları ve kültürel farklılıklar yer almaktadır. Futbol hakemliğinde teknolojik, yapısal ve örgütsel farklılıklar ile başarı, mesleki gelişim ve karar verme süreçleri arasındaki ilişki, akademik literatürde çeşitli çalışmalarla incelenmiştir.

Teknolojik farklılıklar, özellikle Video Yardımcı Hakem (VAR) sistemi gibi teknolojilerin benimsenmesi, karar verme süreçlerini önemli ölçüde dönüştürmüştür. VAR, hataları azaltarak hakemlerin daha doğru kararlar vermesini desteklemekte ve oyunların algılanan adaletini artırmaktadır (Kolbinger ve Link, 2020). Bununla birlikte, teknolojiye güvenmek, gecikmeler ve kuralların öznel yorumlarına ilişkin tartışmalar gibi yeni zorluklar da yaratabilmektedir. Performans analizleri, giyilebilir fitness takip

cihazları ve e-öğrenme platformları gibi teknolojik araçlar, hakemlerin karar verme süreçlerini ve fiziksel hazırlıklarını geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu tür araçlar, sürekli mesleki gelişimi kolaylaştırmaktadır (Helsen ve ark., 2020).

Yapısal farklılıklar, futbol federasyonlarının organizasyon yapısı, hakemlere verilen eğitim, destek ve kaynakları belirlemektedir. Merkezi yapılar genellikle standart gelişim programları sunarken, merkezi olmayan sistemler bölgesel ihtiyaçlara göre özel eğitim imkanları sağlayabilmektedir (Slack ve Parent, 2006). İyi yapılandırılmış ve ilerleme yolları açık organizasyonlar altında çalışan hakemlerin, profesyonel gelişim gösterme olasılığı daha yüksektir. Yapısal netlik, hakemlerin elit seviyelere terfi için beklentileri anlamalarını sağlamaktadır (Mascarenhas ve ark., 2005).

Organizasyonel farklılıklar, hakemlik organizasyonları içindeki etkili iletişim ve desteği etkileyerek, hakemlerin karar alma sürecindeki güven ve bağımsızlıklarını şekillendirmektedir. Geri bildirim ve mentorluğu teşvik eden işbirlikçi organizasyon kültürleri, hakemlerin karmaşık oyun senaryolarıyla başa çıkma becerilerini güçlendirmektedir (MacMahon ve ark., 2015). Hakemlerin çabalarını takdir eden ve tutarlı geri bildirim sağlayan organizasyonlar, motivasyonu ve daha yüksek performansı teşvik etmektedir. Tersine, iyi organize edilmemiş sistemler, kaynak eksikliği veya tutarsız destek nedeniyle hakemlerin motivasyonunu düşürebilmekte ve başarıyı engelleyebilmektedir (Cunningham ve ark., 2003).

Helsen ve ark. (2020), FIFA'nın büyük turnuvalar öncesinde hakemlere yönelik teknolojik eğitimlere yaptığı yatırımın karar doğruluğunu nasıl artırdığını ve önyargıyı nasıl azalttığını vurgulamıştır. MacMahon ve arkadaşları (2015), destekleyici örgütsel iklimlerde çalışan hakemlerin baskı altında daha tutarlı kararlar verdiğini göstermiştir. Mascarenhas ve arkadaşları (2005), hakemlerin profesyonel gelişiminin yapılandırılmış mentorluk ve geri bildirim sistemleri ile geliştirildiğini savunmuştur. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar, çalışmamızın bulgularını desteklemektedir.

Kültürel farklılıklar, toplumsal normlar, etik değerlere bağlılık, liyakatli bireylerin iş başına getirilmesi gibi unsurların etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Farklı ülkelerde, hakemlerin veya diğer meslek gruplarının üstlerinin kararlarını sorgulama ve iş nezaketi içinde tartışma kültürü normal karşılanırken, Türkiye'de amir veya yönetici konumundaki kişilerin kararlarının sorgulanması genellikle hoş karşılanmamaktadır.

Toplunun genel yapısı ve hakemlik kurumuna verdiği değer, bu farklılıkların temelinde yer almaktadır. Toplunun hakem kararlarını algılayış şekli, hakemlere olan güven, futbol oyun kurallarına hakim olma gibi unsurlar, kültürel farklılıkları şekillendirmektedir. Ülkeler arasındaki kültürel farklılıklar, futbol hakemlerinin başarısını, mesleki gelişimini ve karar verme süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu farklılıklar, otoriteye karşı tutumlarda, iletişim tarzlarında, çatışma çözümüne yaklaşımlarda ve adalet algılarında kendini göstermektedir. Genellikle çok kültürlü ortamlarda faaliyet gösteren futbol hakemleri, etkili bir performans sergileyebilmek için bu kültürel nüansların üstesinden gelmelidir.

Kültürel farklılıkların hakemlik kurumu için önemli olduğunu ve hakemlerin yapılanmasında etkili bir rol oynadığını belirten çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Hakemler, oyuncuların, takımların ve taraftarların kültürel tutumlarından etkilenmektedir. Ortaklaşıcı kültürlerde hakemler, grup uyumuna öncelik vermeleri yönünde beklentilerle karşılaşabilir ve bu durum, katı kararların uygulanmasını potansiyel olarak etkileyebilir. Buna karşılık, bireyci kültürler tarafsızlığı ve kurallara katı bağlılığı vurgulamaktadır (Hofstede, 1980). Araştırmalar, hakemlerin aşına oldukları veya benzer değerleri paylaştıkları kültürlerden takımları bilinçsizce destekleyebildiklerini ve bunun maçlardaki başarı ve adalet algılarını etkilediğini göstermektedir (Unkelbach ve Memmert, 2010).

Hakemlik eğitim programları, kural yorumlama, fiziksel uygunluk ve psikolojik hazırlığa odaklanma açısından kültürler arasında farklılık göstermektedir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerden gelen hakemler, belirsizliği en aza indirmek ve tartışmalı kararları azaltmak için eğitilirken, diğer kültürler esnekliği ve durumsal muhakemeyi vurgulamaktadır (MacMahon ve ark., 2015). Kültürel farklılıklar, mesleki gelişim yollarını da etkilemektedir. Hiyerarşik kültürlerdeki hakemler, terfileri kıdeme ve örgütsel normlara bağlılığa bağlı bulabilirken, diğer bölgelerdeki meritokratik sistemler performans ölçütlerine öncelik vermektedir (Mascarenhas ve ark., 2005).

Otoriteye yönelik tutumlardaki kültürel farklılıklar, hakemlerin kararları nasıl uyguladıklarını etkilemektedir. Yüksek güç mesafesine sahip kültürlerde hakemlerin otoritesi tartışılmazken, düşük güç mesafesine sahip kültürler oyuncuları ve taraftarları hakemlerin kararlarını sorgulamaya teşvik edebilmektedir (Triandis, 1995). Hakemlerin

muhafeleti veya anlaşmazlıkları ele alma şekli, kültürel normları yansıtmaktadır. Örneğin, ortaklaşacı kültürlerde hakemler uyumu korumak için uzlaşma arayışına girebilirken, daha bireyci ortamlarda kuralları katı ve tek tip bir şekilde uygulamaları muhtemeldir (Helsen ve ark., 2020).

Unkelbach ve Memmert (2010), kültürel önyargıların, özellikle belirsiz durumlarda hakemlerin karar verme süreçlerini etkilediğini ve bir kültüre aşinalığın tarafsızlığı etkilediğini ortaya koymuştur. MacMahon ve arkadaşları (2015), hakemlerin karar verme stillerinin, daha geniş kültürel değerleri yansıtan kendi futbol federasyonlarının eğitim çerçeveleri tarafından şekillendirildiğini göstermiştir. Mascarenhas ve arkadaşları (2005), profesyonel gelişim için çok önemli olan hakemlikte mentorluğun, hiyerarşi ve geri bildirime yönelik kültürel tutumlara göre değiştiğini vurgulamıştır. Tüm bu çalışmalar, çalışmamızla benzer sonuçlar elde etmiştir.

Grafik 3.17 incelendiğinde, çalışmadaki tüm yanıtlar ve bu yanıtlardan elde edilen alt kodlar sonucunda, Türkiye hakemlerinin diğer ülke hakemleriyle net bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Özellikle Avrupalı ülkelerin hakemlerinin verdikleri yanıtların birbirine çok benzer olduğu gözlemlenmiştir. Bu benzerliğin, Avrupalı hakemlerin benzer politikaları uygulamaları, hakem kararlarına saygı, futbola ve katılımcılara verilen değer, adalet, liyakat ve eşitlik gibi topluma yön veren temel değerlere verdikleri önem gibi etmenlerden kaynaklandığı varsayılmaktadır.

Avrupa ülkelerinde, hakemlik kurumunun daha profesyonel ve yapılandırılmış bir sistem içinde işlediği, hakemlerin kararlarının daha fazla saygı gördüğü ve futbola yönelik siyasi müdahalelerin sınırlı olduğu düşünülmektedir. Bu durum, Avrupa ülkelerindeki hakemlerin daha tutarlı ve tarafsız kararlar vermesine olanak tanımakta ve futbolun genel kalitesini artırmaktadır. Buna karşılık, Türkiye’de hakemlerin kararlarına yönelik toplumsal ve siyasi baskıların daha yoğun olduğu, bu durumun da hakemlerin performansını ve karar verme süreçlerini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Grafik 3.20’de ise baskı ve şiddet temasına ilişkin kod trendleri gösterilmiştir. Baskı ve şiddet teması altındaki alt kodların ülkelere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu analize göre, Türkiye, tüm ülkeler içerisinde baskı ve şiddet teması altında en yüksek frekansa sahip ülke olmuştur. Ülkeler arası alt kodlarda da farklılıklar

görülmektedir. Bu durumun, ilgili ülke hakemlerinin maruz kaldıkları baskı türlerinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kod trendi analizi incelendiğinde, genel olarak Türkiye hariç ülkeler arasında benzerlikler olduğu görülmektedir. Grafikte, Türkiye'ye kadar grafiğin normal seyrettiği, Türkiye ile birlikte grafiğin dik bir şekilde yukarı yönlü hareket ettiği gözlemlenmektedir. Bu durum, baskı ve şiddetin Türkiye hakemleri için büyük bir problem olduğunu göstermektedir. Özellikle siyasilerin ve yöneticilerin baskısının en fazla Türkiye'de olduğu görülmektedir. Bu durumun, Türk futboluna siyasilerin yoğun müdahalelerinden kaynaklandığı varsayılmaktadır.

Diğer ülkelerin kod trendlerinde, siyasilerin ve yöneticilerin baskısının grafikte şekillenmediği görülmektedir. Bu durumun, diğer ülke hakemlerinin beyanlarına göre siyasilerin futbola müdahale etmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Futbolun, siyasilerin çıkarlarına alet edilmediği bir ortamda, özgür bir futbol ikliminin başarıya ulaşmada daha etkili olacağı varsayılmaktadır. Milli takımların ve kulüplerin başarıları incelendiğinde, siyasi müdahalelerin daha az olduğu ülkelerde başarılarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Siyasi Müdahale ve Baskının Etkileri

Siyasi müdahale ve baskı, futbol hakemliğini derinden etkileyerek karar verme sürecini, adalet algısını ve hakemlikteki genel başarıyı olumsuz yönde etkileyebilir. Bu etkiler, hükümetler, spor federasyonları veya nüfuzlu kişiler gibi dış kuruluşlardan kaynaklanabilir ve hakemlerden beklenen özerklik ve tarafsızlığı zedeleyebilir. Literatürde, siyasilerin baskılarının hakem kararlarına etkisi üzerine çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Siyasi baskıya maruz kalan hakemler, kendi yargılarından ziyade dış beklentilere uygun kararlar vermek zorunda hissedebilir. Bu durum, maçların bütünlüğünü etkileyerek taraflı hakemlikle sonuçlanabilir (Helsen ve ark., 2020). Dış müdahalenin varlığı, hakemler arasında stres ve kaygıyı artırır, bu da doğru karar verme için gerekli olan bilişsel işlevleri bozabilir (Mascarenhas ve ark., 2005).

Futbola siyasi müdahale, takımların, kulüplerin ve hatta ulusal programların başarısını önemli ölçüde etkileyebilir. Bu tür müdahaleler, karar alma süreçleri üzerinde doğrudan kontrol, kaynak tahsisi üzerinde etki veya stratejik planlamaya dahil olma gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Siyasi angajman bazen futbol altyapısının gelişimini

artırabilirken, çoğu zaman adalet, yönetim ve genel performans üzerinde zararlı etkilere yol açmaktadır. Kulüp başarılarına olan etkisi ile ilgili çalışmalar da bulunmaktadır. Siyasi müdahaleler genellikle futbolda kaynak dağılımını belirler. Yatırımlar daha iyi tesislerin ve programların ortaya çıkmasını sağlarken, kayırmacılık bazı bölgeleri veya kulüpleri dezavantajlı hale getirerek adaletsiz bir gelişime neden olabilir (Pielke, 2013).

Siyasi figürler futbol federasyonlarını kontrol ettiğinde, karar alma mekanizması genellikle sportif mükemmellikten ziyade siyasi gündemlerle uyumlu hale gelir. Bu tür müdahaleler, yetkililerin atanmasında liyakate dayalı sistemleri zayıflatarak verimsiz yönetime ve performansta durgunluğa yol açabilir (Ranc, 2012). Siyasi baskı, takım seçimi veya koçluk stratejilerini etkileyebilir ve siyasi çıkarları rekabetçi başarıdan üstün tutabilir. Bazı durumlarda bu, uluslararası turnuvalarda yetersiz takım performansı ile sonuçlanabilir (Mather, 2020).

Siyasi nüfuz genellikle futbolda yolsuzlukla ilişkilendirilir. Şike, taraflı hakemlik ve belirli takımlara sağlanan haksız avantajlar, müsabakaların güvenilirliğine zarar verir ve adil oynayan kulüplerin potansiyel başarısını sınırlamaktadır (Hill, 2010). Ranc (2012), siyasi kontrolün futbol federasyonlarının yönetimi üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamakta ve bu durumun genellikle verimsizlik ve ilerleme eksikliği ile sonuçlandığını belirtmektedir. Hill (2010), özellikle şike gibi siyasi müdahalelerin futbol müsabakalarının dürüstlüğüne zarar verdiğini ve takımların başarısını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Grix ve Carmichael (2012), siyasi katılımın futbol aracılığıyla ulusal kimliği güçlendirebileceğini, ancak aşırı kontrolün genellikle yenilikçiliği ve rekabetçiliği engellediğini savunmaktadır. Bu çalışmalar, elde ettikleri sonuçlar ile çalışmamızı desteklemektedir.

Grafik 3.21'de, eğitim ve destek teması ile bu temaya bağlı alt kodların kod trendleri incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, İngiliz hakemlerin bu temada en yük değere sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Almanya dışındaki diğer Avrupa ülkeleri ve Brezilya'nın eğitimle ilgili daha fazla trend oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, farklı ülkelerdeki hakemlerin eğitim ihtiyaçlarının ve önceliklerinin çeşitlilik gösterdiğine işaret etmektedir. Türk hakemlerin, baskı ve şiddet gibi zorlu koşullarla mücadele ederken, diğer ülke hakemlerinin daha rahat bir ortamda farklı beklentilere

sahip olması, bu farklılığın temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Özellikle Türk hakemler, eğitimde daha çok psikolojik dayanıklılık ve farklı metodolojilerin kullanılması gerekliliğine vurgu yaparken, diğer ülkeler interaktif, çevrimiçi ve teknoloji odaklı eğitim uygulamalarının önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu durum, Türk hakemlerin maruz kaldığı baskı ve şiddet unsurlarının, eğitimden beklentilerini doğrudan şekillendirdiğini göstermektedir. Dolayısıyla, eğitim programlarının tasarlanmasında, hakemlerin içinde bulundukları sosyal ve psikolojik koşulların dikkate alınması gerektiği sonucuna varılabilir.

Baskı ve şiddetin eğitim üzerindeki etkisi, yalnızca hakemler için değil, genel olarak eğitim alanında da önemli bir araştırma konusudur. Literatürde, şiddetin (ister zorbalık, ister fiziksel saldırganlık veya sistemik baskı şeklinde olsun) bireyler üzerinde yarattığı psikolojik etkilerin öğrenme süreçlerini olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Örneğin, Buka ve arkadaşları (2001), şiddete maruz kalmanın kaygı, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) gibi psikolojik sorunlara yol açtığını ve bu durumun bilişsel performansı düşürdüğünü belirtmiştir. Bu bulgular, Türk hakemlerin eğitimden beklentilerinin neden daha çok psikolojik dayanıklılık üzerine odaklandığını açıklamada önemli bir referans noktası sunmaktadır. Ayrıca, Mascarenhas ve arkadaşları (2005), hakem eğitimlerinde rol yapma ve video tabanlı simülasyonlar gibi yöntemlerin kullanılmasının, stresli durumlarda karar verme becerilerini geliştirdiğini ve performans hatalarını azalttığını ortaya koymuştur. Ancak, bu tür yöntemlerin etkili olabilmesi için hakemlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmektedir.

Türk hakemlerin maruz kaldığı baskı ve şiddet, yalnızca eğitim içeriklerini değil, aynı zamanda eğitim süreçlerine katılımlarını da etkilemektedir. Webb ve arkadaşları (2021), şiddet ve istismarın hakemler arasında tükenmişliğe yol açtığını ve bu durumun eğitimde daha güçlü destek sistemlerine duyulan ihtiyacı ortaya çıkardığını belirtmiştir. Bu bulgular, Türk hakemlerin eğitimden beklentilerinin neden daha çok psikolojik destek ve farklı metodolojiler üzerine odaklandığını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca, sistemik şiddete maruz kalan topluluklardan gelen bireylerin akademik performanslarının daha düşük olduğuna dair literatür bulguları (Buka ve ark., 2001), Türk hakemlerin eğitim süreçlerinde yaşadıkları zorlukları da desteklemektedir. Bu nedenle, Türk hakemler için tasarlanacak eğitim programlarında, yalnızca teknik ve

taktik bilgilerin aktarılması değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı artıracak destek mekanizmalarının da entegre edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, baskı ve şiddet ortamlarının eğitim gereksinimlerini nasıl şekillendirdiğini ve farklı ülkelerdeki hakemlerin eğitim ihtiyaçlarının neden çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Türk hakemlerin eğitimden beklentilerinin psikolojik dayanıklılık ve farklı metodolojiler üzerine odaklanması, onların içinde bulundukları zorlu koşulların bir yansımasıdır. Bu bulgular, literatürdeki çalışmalarla tutarlılık göstermekte ve eğitim programlarının tasarlanmasında sosyal ve psikolojik faktörlerin dikkate alınması gerektiğini bir kez daha vurgulamaktadır.

Grafik 3.22’de, hakemlerin problem durumlarını belirten temaya ilişkin kod trendi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, Türkiye hakemlerinin bu tema altında çalışmaya konu olan diğer ülkelerden belirgin bir şekilde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Diğer ülkelerin grafikte benzer bir eğilim sergilediği görülürken, Türkiye özellikle liyakat, nüfuzlu kişilerin hakemlik kurumuna müdahaleleri ve yetersiz destek alt kodlarıyla diğer ülkelerden açık bir şekilde ayrılmaktadır. Bu bulgular, çalışmanın temel dayanaklarından biri olan liyakat kavramının, Türkiye’deki hakemlik sorunlarının merkezinde yer aldığını göstermektedir. Liyakatin yeni hakem yetiştirilmesini engellediği ve amatör kademedeki hakem probleminin bu durumun doğal bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de uzun yıllardır tartışılan akraba ilişkilerine sahip hakemlerin daha kolay üst klasmanlara terfi etmesi, yeni ve nitelikli hakem yetiştirilmesinin önündeki en büyük engel olarak değerlendirilmektedir. Nitelikli hakem eksikliğinin, futbol iklimini derinden etkilediği ve hakemleri sürekli olarak gündemde tuttuğu sonucuna varılmaktadır.

Liyakat ve futbol hakemliği arasındaki ilişki, hem hakemlik sürecinin güvenilirliği hem de hakemliğin genel kalitesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Liyakat, hakemlerin becerilerine, performanslarına, deneyimlerine ve profesyonel standartlara bağlılıklarına göre adil bir şekilde tanınması ve terfi ettirilmesi anlamına gelmektedir. Bu kavram, futbol ekosisteminde güven ve hesap verebilirliğin sağlanması açısından büyük öneme sahiptir. Liyakatin futbol hakemliği üzerindeki etkisini vurgulayan bilimsel çalışmalar, bu kavramın hakemlik süreçlerinde ne kadar merkezi bir role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, liyakate dayalı sistemler, hakemlerin teknik

bilgi, kondisyon seviyeleri, karar verme doğruluğu ve oyun yönetimi becerileri gibi objektif kriterlere göre seçilmesini ve terfi etmesini sağlar. Webb ve arkadaşları (2021), şeffaf seçim süreçlerinin önyargıları azaltarak ve motivasyonu artırarak hakem performansını iyileştirdiğini göstermiştir. Ayrıca, liyakate göre seçilen hakemlerin, yüksek riskli maçların talepleriyle uyumlu beceri ve deneyimlere sahip olduğu için baskı altında daha etkili performans sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Simmons, 2017).

Ancak, liyakate dayalı ilkelerin eksikliği, kayırmacılık algısına yol açarak hem hakemlerin hem de paydaşların hakemlik sürecine olan güvenini zedeleyebilmektedir. Bu durum, özellikle Türkiye'deki hakemlik sisteminde gözlemlenen sorunlarla örtüşmektedir. Liyakat sistemleri, genellikle hakemlerin yeteneklerini sürekli olarak değerlendiren ve geliştiren yapılandırılmış eğitim programlarıyla uyumludur. Bu tür programlar, hakemlerin farklı oyun durumlarında karar verme ve uyum sağlama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Slack ve ark., 2011). Ancak, futbol federasyonları arasındaki kültürel ve organizasyonel farklılıklar, liyakatin nasıl tanımlandığı ve uygulandığı konusunda farklılıklara neden olabilmektedir. Örneğin, bazı sistemler performans yerine kıdeme öncelik verebilmekte ve bu durum hakemliğin genel kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Shilbury ve Moore, 2006). Türkiye'deki hakemlik sisteminde liyakatin eksikliği, yalnızca hakemlerin performansını değil, aynı zamanda futbolun genel kalitesini de etkilemektedir. Liyakate dayalı olmayan terfi süreçleri, nitelikli hakemlerin yetişmesini engellemekte ve bu durum futbolun adil bir şekilde yönetilmesine olan inancı zedelemektedir. Bu nedenle, Türkiye'deki hakemlik sisteminde liyakatin merkeze alındığı bir reform sürecine ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu reform süreci, hem hakemlerin teknik ve taktik becerilerini geliştirecek eğitim programlarını hem de şeffaf ve adil bir terfi sistemini içermelidir. Ayrıca, nüfuzlu kişilerin hakemlik kurumuna müdahalelerinin önlenmesi ve hakemlere yönelik destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, bu sürecin başarıya ulaşması için kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, bu çalışma, Türkiye'deki hakemlik sisteminin liyakat eksikliği, nüfuzlu kişilerin müdahaleleri ve yetersiz destek gibi sorunlarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sorunlar, yalnızca hakemlerin performansını değil, aynı zamanda futbolun genel kalitesini ve adil bir şekilde yönetilmesine olan inancı da

olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, liyakatin merkeze alındığı bir reform sürecinin başlatılması, Türkiye'deki hakemlik sisteminin daha adil, şeffaf ve etkili bir hale gelmesi için büyük önem taşımaktadır. Literatürdeki çalışmalar, bu tür reformların hakem performansını artırdığını ve futbol ekosistemine olan güveni güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bulgular, Türkiye'deki hakemlik sisteminin geleceği için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Tablo 3.23'de, hakemlerin beklentilerine ilişkin kod trendi analizi sunulmuştur.

Tema özelinde Brezilya hakemleri farklılaşsa da, alt kodlar özelinde Türkiye'nin diğer ülkelerden belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir. Türk hakemlerinin, sistemsizlik, istikrar ve düzenleme, sistemsiz ve objektif hakem değerlendirme, hakemliğe yatırım ve destek gibi alt kodlarda diğer ülkelerden farklılaştığı gözlemlenmiştir. Diğer ülke hakemlerinin beklentilerinin daha çok kişisel beklenti ve mesleki gelişim ile ilgili olduğu görülürken, Türk hakemlerin beklentilerinin daha çok sistemik sorunlara odaklandığı dikkat çekmektedir. Bu durum, Türk hakemlerin içinde bulundukları hakemlik atmosferinin diğer ülkelerden farklı olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu farklılığın temel nedenleri arasında adil ve eşit olmayan hakem politikaları, siyasilerin ve yöneticilerin hakemlik kurumuna müdahaleleri, kulüplerin baskısı gibi faktörlerin yer aldığı düşünülmektedir. Bu bulgular, Türk hakemlerin beklentilerinin neden daha çok sistemik düzenlemelere yönelik olduğunu açıklamaktadır.

Öznel veya önyargılı yargılar yerine açık, liyakate dayalı kriterlere dayanan objektif personel terfileri, kurumsal gelişimin teşvik edilmesi için büyük önem taşımaktadır. Şeffaf terfi sistemleri, adalet duygusunu teşvik ederek çalışanları daha iyi performans göstermeleri için motive eder. Çalışanlar, süreci liyakate dayalı olarak algıladıklarında, kuruma olan güvenleri artar ve hedeflerini kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmeleri daha olasıdır (Cropanzano ve ark., 2007). Ayrıca, çabalarının ve yetkinliklerinin takdir edildiğini hissederek çalışanların kurumdan ayrılma olasılığı azalır, bu da işten ayrılma oranlarını düşürür ve kurumsal bilgi birikiminin korunmasını sağlar (Deery ve Jago, 2015). Objektif terfiler, en yetenekli bireyleri liderlik ve karar alma pozisyonlarına yerleştirerek etkili yönetim ve stratejik planlama sağlar (Baruch ve Peiperl, 2000). Liyakate dayalı olarak terfi ettirilen çalışanlar, daha yüksek iş tatminine sahip olma eğilimindedir, bu da üretkenliği ve kurumsal verimliliği olumlu yönde

etkiler (Pfeffer ve Veiga, 1999). Açık ve objektif kriterlerle uyumlu bir terfi sistemi, hesap verebilirlik, yenilikçilik ve sürekli gelişim gibi kurumsal değerleri güçlendirir (Kramar ve ark., 2014). Ancak, objektif terfi uygulamalarının başarıya ulaşması, sağlam performans değerlendirme mekanizmaları ve kurumsal hedeflerle uyum gerektirir. Zorluklar, değişime karşı direnç, kriterlerde netlik eksikliği ve tarafsızlığın sağlanması için değerlendiricilerin düzenli olarak eğitilmesi ihtiyacından kaynaklanabilir (Shaw ve ark., 2013).

Türkiye’deki hakemlik sisteminde, siyasi müdahaleler ve dış baskılar, hakemler üzerinde aşırı bir baskı oluşturmakta ve tarafsızlıklarını tehlikeye atmaktadır. Bu durum, belirli takımlar, organizasyonlar veya ulusal çıkarlar lehine kararlar verilmesine neden olarak sporun adilliğini zedeleyebilmektedir (Hoye ve Cuskelly, 2007). Hakemler, maç sonuçlarını etkilemek için tehdit veya gözdağı ile karşı karşıya kalabilir, bu da yanlı hakemliğe ve oyuncular ile seyirciler arasında güven kaybına yol açabilmektedir (Dohmen ve Sauermann, 2016). Paydaşlar, kararların dış gündemlerden etkilendiğini düşünebileceğinden, siyasi müdahaleler hakemliğin güvenilirliğine zarar verebilmektedir. Bu algı, hakemlerin otoritesini ve dürüstlüğünü zayıflatarak sporun hem ulusal hem de uluslararası düzeydeki itibarını etkiler (Webb ve ark., 2021). Örneğin, İtalya’daki “Calciopoli” skandalı, dış baskıların hakemlik sonuçlarını nasıl manipüle edebileceğini ve sporun itibarına ciddi şekilde zarar verebileceğini açıkça ortaya koymuştur (Foot, 2007). Bu tür örnekler, Türkiye’deki hakemlik sisteminde yaşanan sorunların yalnızca yerel değil, küresel bir boyuta sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.24’de, hakemler açısından ülkeler bölgeler arası farklara ilişkin kod trendi analizi sunulmuştur. Türk hakemlerin beklentilerinin diğer ülkelerden farklılaşması, onların içinde bulundukları zorlu koşulların bir yansımasıdır. Sistemsel istikrar ve düzenleme, sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi, hakemliğe yatırım ve destek gibi beklentiler, Türk hakemlerin mevcut sistemde yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm arayışlarını yansıtmaktadır. Bu beklentiler, hakemlik sisteminin daha adil, şeffaf ve liyakate dayalı bir hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, siyasi müdahalelerin ve dış baskıların önlenmesi, hakemlerin tarafsızlığını ve özerkliğini korumak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tür reformlar, yalnızca hakemlerin

performansını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda futbolun genel kalitesini ve adil bir şekilde yönetilmesine olan inancı da güçlendirecektir.

Sonuç olarak, bu çalışma, Türk hakemlerin beklentilerinin diğer ülkelerden farklılaştığını ve bu farklılığın temelinde sistemik sorunların yattığını ortaya koymaktadır. Sistemsel istikrar, objektif değerlendirme ve liyakate dayalı terfi süreçleri, Türk hakemlerin en temel beklentileri arasında yer almaktadır. Bu beklentiler, literatürdeki çalışmalarla tutarlılık göstermekte ve hakemlik sisteminin daha adil ve şeffaf bir hale getirilmesi gerektiğini bir kez daha vurgulamaktadır. Bu bulgular, Türkiye'deki hakemlik sisteminin geleceği için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Tablo 3.8'de, kod matris tarayıcısı analizi ile ilgili ülke hakemlerinin her tema için alt kodları detaylı olarak incelenmiştir. Bu analiz, Avrupa ülkelerinin baskı ve şiddet teması altında benzer sayıda ve içerikte kodlama oluşturduğunu göstermektedir. Ancak, diğer analizlerde de gözlemlendiği üzere, Türk hakemlerinin baskı ve şiddet teması altındaki alt kodlar ve kodlamalar belirgin bir şekilde farklılaşmaktadır. Hakemlerin beyanlarına göre bu farklılığın temel nedenleri arasında siyasi müdahaleler, medya etkisi ve kültürel dinamikler yer almaktadır. Bu durum, Türk futbolundaki hakemlik ortamının diğer ülkelerden ne kadar farklı olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır.

Türkiye'de sürekli baskı altında çalışan veya şiddete maruz kalan hakemlerin, Avrupa kupalarında daha başarılı performans sergilemeleri dikkat çekicidir. Futbol kurallarının evrensel olmasına ve Avrupa'da oyunun daha hızlı tempolu oynanmasına rağmen, Türk hakemlerinin yerel liglerde aynı performansı gösterememesi, çalışmada vurgulanan baskı türlerinin farklılığıyla açıklanabilir. Özellikle Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray ve Trabzonspor gibi "4 büyükler" olarak anılan kulüplerin maçlarında, hakemlerin bu takımlar aleyhine aldığı kararların –hakemler haklı olsa dahi– kariyerlerini riske attığı bilinen örneklerle desteklenmektedir. Alman, Brezilyalı ve İtalyan hakemler siyasi baskıdan hiç bahsetmezken, İngiliz ve İspanyol hakemler yalnızca bir kez bu konuya değinmiştir. Türk hakemleri ise baskı çeşitliliği açısından diğer ülkelerden belirgin şekilde ayrılmaktadır. Bu farklılıkta, medyanın kulüplerle olan ilişkilerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin, belirli kulüplerin başarısız maç

sonuçları veya hatalı transfer politikaları sonrası, kendi medya kanalları aracılığıyla hakemleri hedef göstermeleri sıkça gözlemlenen bir durumdur.

Futbol kulüpleri, stratejik, duygusal ve kültürel faktörler nedeniyle hakemleri sıklıkla hedef almaktadır. Hakemlerin tarafsız karar verme rolüne rağmen, verdikleri kararların maç sonuçlarına, takım morallerine ve hatta kulüplerin finansal istikrarına etkisi, onları eleştirilerin odağı haline getirmektedir. Araştırmalar, kulüplerin başarısızlıklarını içsel eksiklikler yerine hakem hatalarına bağlayarak suçu dışsallaştırdığını ve bu durumun takım moralini korumaya hizmet ettiğini göstermektedir (Cleland ve ark., 2020). Hakem kararlarının lig sıralamalarını veya küme düşme riskini etkilemesi, kulüpleri gelecekteki kararları manipüle etmek amacıyla psikolojik baskı uygulamaya yönlendirebilmektedir. Bu strateji, literatürde "hakem yönetimi" olarak adlandırılmakta ve hakemlerin zihninde şüphe yaratarak sonraki maçlarda avantaj sağlamayı hedeflemektedir (Webb ve ark., 2021).

Medyanın rolü, tartışmalı kararları öne çıkararak hakemleri "kötü aktör" olarak çerçevelemesiyle özellikle kritiktir. Bu durum, futbolun toplumsal öneminin yüksek olduğu ve medya anlatılarının kamusal söylemi şekillendirdiği liglerde daha belirgindir (Cleland ve ark., 2020). Türkiye’de medyanın belirli kulüplerle iç içe geçmiş yapısı, hakemlerin halk nezdinde itibar kaybetmesine ve karar verme süreçlerinde tereddüt yaşamasına yol açmaktadır. Bu kısır döngü, oyunun adillğini ve hakemlerin psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkilemektedir (Webb ve ark., 2021). Medyanın hakemler üzerindeki etkisi, yalnızca bireysel maçların sonuçlarını değil, aynı zamanda liglerin genel adalet algısını da zedelemektedir. Sonuç olarak, Türk futbolundaki baskı dinamikleri, yalnızca hakem performansını değil, aynı zamanda sporun bütünlüğünü de tehdit etmektedir. Siyasi müdahalelerin minimize edilmesi, medya etiğinin gözden geçirilmesi ve liyakate dayalı bir hakemlik sisteminin inşa edilmesi, bu sorunların çözümü için kritik adımlar olarak değerlendirilmektedir. Türk futbolunun geleceği için, hakemlerin tarafsızlığını ve özerkliğini koruyacak yapısal reformların hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu reformlar, yalnızca hakemlerin performansını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda futbolun adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesine olan inancı da güçlendirecektir. Literatürdeki çalışmalar, bu tür reformların sporun bütünlüğünü korumada ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Türk futbolunun geleceği için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Tablo 3.9’da, eğitim ve destek teması altındaki alt kodlar detaylı olarak incelenmiştir. Bu tema kapsamında, Türkiye dışındaki ülkelerin tamamında en fazla kodlanan alt kod, "eğitimin yeterli olduğu" şeklinde belirlenmiştir. Buna karşılık, Türk hakemleri, eğitimde farklı metodolojiler ve yenilikçi yaklaşımların uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Çalışmaya katılan ülkeler arasında eğitimle ilgili en az beyanda bulunanların Türk ve Alman hakemler olduğu görülmüştür. Alman hakemlerin eğitim yeterliliğine dair memnuniyetleri nedeniyle bu temada sınırlı kodlama yapımları beklenen bir sonuçken, Türk hakemlerin eğitim sisteminin eksikliklerine işaret etmesi, mevcut eğitim modelinin modern ihtiyaçlara cevap veremediğini düşündürmektedir. Türkiye’deki eğitim metodolojisinin uzun yıllardır değişmediği ve teknolojik entegrasyonun yetersizliği, hakemlik kurumunun temel sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Diğer ülkelerdeki teknolojik adaptasyonun üstünlüğü, çalışmanın diğer bulgularıyla da uyumlu şekilde nitelik farkını açıklamaktadır.

Teknolojinin Hakem Eğitime Entegrasyonu

Modern futbolun dinamiklerine uyum sağlamak için teknolojinin eğitime entegre edilmesi kritik öneme sahiptir. Örneğin:

Video Analiz ve VAR Simülasyonları: Hakemler, karmaşık maç senaryolarını (ofsayt, penaltı, faul) video klipler üzerinden analiz ederek karar verme becerilerini geliştirir. VAR teknolojisiyle simüle edilen yüksek baskı ortamları, anlık geri bildirimlerle hakemlerin pratik yapmasını sağlar (Helsen ve ark., 2020).

Giyilebilir Teknolojiler: GPS, kalp atış hızı monitörleri ve ivmeölçerler, fiziksel performans izleyerek kişiselleştirilmiş antrenman programları sunar (Weston ve ark., 2012).

Sanal Gerçeklik (VR): VR tabanlı simülasyonlar, hakemlere gerçekçi ortamlarda uzamsal farkındalık ve tepki süresi eğitimi imkanı tanır (Put ve ark., 2019).

Veri Analitiği: Performans verilerinin analizi, tekrarlayan hataları belirleyerek sürekli iyileştirmeyi teşvik eder (Slack ve ark., 2021).

Türkiye’deki Eksiklikler ve Çözüm Önerileri

Türkiye’de eğitimde teknolojik adaptasyonun yetersizliği, hakemlerin uluslararası standartlara erişimini engellemektedir. Öneriler:

Teknoloji Odaklı Eğitim Programları: VAR ve VR gibi araçların eğitim müfredatına entegrasyonu.

Fiziksel ve Psikolojik Destek Sistemleri: Biyogeribildirim cihazları ile stres yönetimi eğitimleri.

Veriye Dayalı Performans İzleme: Analitik araçlarla hakemlerin gelişiminin sürekli takibi.

Eğitim ve teknoloji entegrasyonu, hakemlerin teknik, fiziksel ve psikolojik yetkinliklerini artırarak futbolun adil ve etkili yönetimini sağlar. Türkiye'nin bu alanda atacağı adımlar, hakemlik kurumunun küresel standartlara ulaşmasında belirleyici olacaktır.

Hakemlik eğitimi, hem teknik bilgi hem de pratik becerilerin kazanılmasında kritik bir rol oynar. Alan yazınındaki çalışmalar, eğitimin aşağıdaki bileşenler üzerindeki etkisini vurgulamaktadır: Hakemlerin oyun kurallarını ve karmaşık senaryolardaki uygulamalarını derinlemesine öğrenmeleri, tutarlılık sağlar. Teorik ve pratik eğitimler (kurslar, atölyeler), hakemleri gerçek maç dinamiklerine hazırlar (Helsen ve Buekers, 2020).

Rol yapma, vaka analizleri ve simülasyonlar, hakemlerin durumsal farkındalığını artırarak öngörülemeyen olaylara hızlı tepki verme yeteneğini geliştirir (Put ve ark., 2019). Spor bilimi temelli antrenman programları, hakemlerin maçların fizyolojik taleplerini karşılamasını sağlar. Giyilebilir teknolojiler (GPS, kalp atış izleme) ile performans optimizasyonu mümkündür (Weston ve ark., 2012). Yüksek baskı altında etkili iletişim ve diplomatik çatışma çözme stratejileri, hakemlerin otoritesini korumasına yardımcı olur (Slack ve ark., 2021). Tarafsızlık, adalet ve stres yönetimi eğitimleri, hakemlerin dış baskılara direnmesini ve maç bütünlüğünü korumasını sağlar (Cleland ve ark., 2021). Futbol kurallarındaki değişiklikler ve teknolojik gelişmeler (VAR, VR), hakemlerin sürekli eğitimle güncel kalmasını gerektirir (Helsen ve ark., 2020).

Hakem beklentilerindeki ülkesel farklılıklar Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Türkiye, Avrupa ve Brezilya'daki hakemlerin beklentileri kültürel, yapısal ve toplumsal faktörlere göre belirgin şekilde farklılaşmaktadır:

Ülke Grubu	Temel Beklentiler	Arka Plan
Türkiye	- Sistemli ve liyakatli terfi - Objektif değerlendirme	Siyasi müdahaleler, torpil algısı, medya baskısı ve kurumsal düzensizlikler.
Avrupa Ülkeleri	- Hakem kararlarına saygı - Mental sağlamlık ve yatırım	Gelişmiş yönetim, teknolojik altyapı ve kültürel özerklik.
Brezilya	-Coğrafi/kültürel farklılıklara uyum	Sosyo-ekonomik eşitsizlikler ve futbolun toplumsal rolü.

Ekonomik Beklentiler

Çalışmada, hakemlerin ekonomik talepler ön planda değildir. Bu durum, hakem ücretlerinin genel olarak yeterli bulunduğunu düşündürmektedir. Ancak, ekonomik tatminin performans ve motivasyon üzerindeki dolaylı etkisi göz ardı edilmemelidir.

Liyakat Sisteminin Güçlendirilmesi: Terfi ve değerlendirme süreçlerinde şeffaflık.

Teknoloji Entegrasyonu: VAR, VR ve veri analitiği ile eğitim kalitesinin artırılması.

Psikolojik Destek: Stres yönetimi ve etik eğitim programları.

Küresel Standartlara Uyum: FIFA ve UEFA'nın eğitim modellerinin adaptasyonu. Kültürel farklılıkların eğitim programlarına entegre edilmesi. Hakemlik, futbolun adil ve etik temellerini koruyan bir kurumdur. Eğitim ve yönetimdeki iyileştirmeler, bu kurumun küresel standartlara ulaşmasını sağlayacaktır. Araştırmalar, iş yerinde çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, içsel motivasyon, esenlik ve iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya

koymaktadır. Özellikle, Öz Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory - SDT) çerçevesinde ele alınan üç temel psikolojik ihtiyaç olan özerklik, yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların olumlu iş tutumları sergilemesine, iş tatmini ve performansının artmasına katkıda bulunur.

Çalışanların kendi işlerini yaparken özgür hissetmeleri ve karar alma süreçlerine katılmaları, içsel motivasyonlarını artırır. Bu durum, daha yüksek iş tatmini ve daha iyi performans sonuçlarıyla ilişkilidir. Çalışanların kendi yeteneklerini geliştirme ve işlerinde ustalaşma fırsatı bulmaları, özgüvenlerini artırır ve daha üretken olmalarını sağlar. İş yerinde anlamlı ilişkiler kurmak ve sosyal bağlar geliştirmek, çalışanların aidiyet duygusunu güçlendirir ve işe bağlılıklarını artırır. Bu ihtiyaçların karşılanması, çalışanların daha mutlu, motive ve üretken olmalarını sağlar. Örneğin, yüksek düzeyde özerklik, yetkinlik ve bağlılık yaşayan çalışanlar, olumlu iş tutumları ve davranışları sergileme eğilimindedirler, bu da iş tatmini ve performansın artmasına yol açar (Van den Broeck ve ark., 2016; Ryan ve Deci, 2017).

Öte yandan, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması, olumsuz mesleki sonuçlara yol açabilir. Özellikle, zayıf yönetim desteği, aşırı iş yükü veya olumsuz iş talepleri gibi faktörler, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmamasına neden olabilir. Bu durum, aşağıdaki olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir:

Stres ve Duygusal Tükenme: Karşılanmayan ihtiyaçlar, çalışanların stres düzeylerini artırabilir ve duygusal tükenmeye yol açabilir.

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: İhtiyaçların karşılanmaması, çalışanların işe karşı olumsuz tutumlar sergilemesine ve üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmasına neden olabilir.

Azalan Bağlılık ve Motivasyon: Karşılanmayan ihtiyaçlar, çalışanların işe olan bağlılıklarını azaltabilir ve motivasyonlarını düşürebilir (Trépanier ve ark., 2015).

Öz Belirleme Teorisi (SDT), işyerinde optimal işleyiş ve motivasyon için gerekli olan üç temel psikolojik ihtiyacı vurgular: özerklik, yetkinlik ve ilişki. Bu ihtiyaçların karşılanması, çalışanların içsel motivasyonlarını artırır ve refahlarını destekler. Ancak, bu ihtiyaçlar karşılanmadığında, bireyler hayal kırıklığı yaşayabilir, refahları azalabilir ve motivasyonları düşebilir, bu da mesleki tatmin ve başarıyı engelleyebilir. Çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, işyerinde olumlu tutumlar, yüksek

performans ve artan iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, işverenlerin, çalışanların özerklik, yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarını destekleyen bir çalışma ortamı yaratmaları büyük önem taşır. Bu tür bir ortam, çalışanların refahını artırırken, aynı zamanda işletmelerin uzun vadeli başarısını da destekler.

Van den Broeck ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının işyeri tutumları ve performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, özellikle Öz Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory - SDT) çerçevesinde ele alınan üç temel psikolojik ihtiyacın (özerklik, yetkinlik ve ilişki) karşılanmasının, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve performansını olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır.

Trépanier ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırma ise, karşılanmayan ihtiyaçların, özellikle olumsuz iş talepleri (örneğin, aşırı iş yükü veya zayıf yönetim desteği) nedeniyle ortaya çıktığında, çalışanların kontrollü motivasyon yaşadıklarını göstermektedir. Kontrollü motivasyon, bireylerin dış baskılar veya içsel zorunluluklar nedeniyle hareket etmesi anlamına gelir ve bu durum, psikolojik sıkıntı, duygusal tükenme ve işe bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilidir.

Bu bulgular, çalışanların mesleki tatmin ve başarıya ulaşmaları için psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının kritik önem taşıdığını göstermektedir. İşyerinde destekleyici bir ortam yaratmak, çalışanların özerklik, yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik adımlar atmayı gerektirir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında ise, çalışanlar hayal kırıklığı yaşayabilir, refahları azalabilir ve motivasyonları düşebilir. Bu durum, mesleki tatmin ve başarıyı engelleyebilir. Özellikle, karşılanmayan ihtiyaçlar, stres, duygusal tükenme ve üretkenlik karşıtı davranışlarla ilişkilendirilmiştir.

Tablo 3.11'de çalışmaya katılan hakemlerin beyanları doğrultusunda oluşan problem durumlarının kaynaklarını incelemektedir. Tablo incelendiğinde, en az problem durumu belirten hakemlerin İtalyan hakemler olduğu, en fazla problem durumundan bahseden hakem grubunun ise Türk hakemler olduğu görülmüştür. İtalyan hakemlerin diğer bulgularda olduğu gibi bu bulguda da farklılaştığı dikkat çekmektedir. Eğitim teması altında en fazla alt kod oluşturan İngiliz hakemlerin, genel olarak eğitime önem verdikleri ve önceliklerinin farklı olduğu belirtilmiştir. Öte yandan, baskı ve

şiddet teması altında da İtalyan hakemlerin en az beyanda bulunan grup olduğu görülmüştür. Tüm bu bulgular, İtalyan hakemlerin problem durumlarına ilişkin daha az sorun yaşadığını düşündürmektedir.

Türk hakemler ise, negatif olarak algılanan tüm tema ve alt kodlarda diğer ülkelerden ayrılarak en fazla alt kodu oluşturan ülke olmuştur. Öte yandan, pozitif olarak algılanan tema ve alt kodlarda ise diğer ülkelere göre daha az kod oluşturduğu görülmüştür. Bu durumun, temalar arası ilişkiden kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye, bu tabloda amatördeki hakem problemi hariç tüm problem durumlarında alt kodlar oluşturmıştır. Bu durumun, Türk hakemlerin yaşadığı problem durumlarının sıklığı ve çeşitliliğinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Türkiye’de en fazla kodlanan problem durumu liyakat olurken, diğer ülkeler yeni hakem yetişmemesi, kulüplerin yükünü çekmek, amatördeki hakem problemi gibi kodlamalar yapmıştır. Futbol hakemliğindeki politikaların, hakemler üzerinde bu sonuçları doğurduğu varsayılmaktadır. Alan yazınında, farklı kurumlar için problem oluşturan durumlar açısından çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Kötü işyeri ortamları, zayıf yönetim uygulamaları ve yetersiz akran ilişkileri, kişiler arası çatışmalara neden olmaktadır. Psikolojik güvenlik ve kapsayıcılık eksikliği, bu sorunları daha da kötüleştirebilmekte, çalışan bağlılığını azaltabilmekte ve yıpranma oranlarını artırabilmektedir. Rol beklentilerindeki belirsizlik ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar, çalışanları hayal kırıklığına uğratabilmekte, motivasyonlarını ve kurum içindeki amaç duygularını azaltabilmektedir. Bu zorlukların ele alınması, çalışan yardım programları gibi yapılandırılmış destek sistemlerinin uygulanmasını, açık iletişimin teşvik edilmesini ve eşit iş yüklerinin sağlanmasını gerektirmektedir. Kuruluşlar ayrıca liderlik eğitime yatırım yapmalı, kapsayıcılık kültürünü teşvik etmeli ve çalışanların büyümesi ve gelişmesi için açık yollar sağlamalıdır (Sørensen ve Holman, 2010). Çalışanlar, piyasa standartları ve becerileri ile uyumlu maaş ve yan haklar beklemektedir. Karşılanmayan finansal beklentiler, memnuniyetsizliğe ve işten ayrılmaya neden olabilmektedir (Bussin ve Mouton, 2019). Eğitim, mentorluk ve terfi için açık yollar sağlamak hayati önem taşımaktadır. Çalışanlar, büyümelerinin kurumsal hedeflerle uyumlu olduğu ortamlar aramaktadır. Esnek çalışma programları, uzaktan çalışma seçenekleri ve sağlıklı yaşam programları, özellikle modern işyeri beklentileri geliştikçe büyük önem kazanmaktadır. Başarıların ve katkıların takdir edilmesi, moral verirken sadakati de teşvik etmektedir.

Rol belirsizliği ve geri bildirim eksikliği, işten ayrılma ve düşük performansa yol açmaktadır. Ayrımcılık, iltimas veya mikro yönetim, güven ve işbirliğini zedelemektedir. Organizasyonel kuralların eşit olmayan şekilde uygulanması, adaletsizlik algısı yaratarak morali düşürmektedir. Yetersiz liderlik ve kaynaklar, çalışanların iş taleplerini etkili bir şekilde karşılama becerilerini engellemektedir (Reis ve ark., 2017).

Araştırmalar, karşılanmayan beklentilerin genellikle stres, işten ayrılma ve yıpranma ile sonuçlandığını vurgulamaktadır. Kurum kültürü, beklentiler ve sonuçlar arasındaki uçurumun kapatılmasında merkezi bir rol oynamaktadır. Örneğin, liderlik gelişimine ve şeffaf iletişime yatırım yapan işletmeler, çalışan memnuniyetini ve elde tutmayı önemli ölçüde artırmaktadır (Schlager ve ark., 2011; Kashyap ve Rangnekar, 2016). Türk hakemlerin yaşadığı problemler, futbol hakemliği sisteminin yapısal ve yönetsel eksikliklerini ortaya koymaktadır. Bu sorunların çözümü, hem hakemlerin refahını artıracak hem de futbolun daha adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunacaktır. Alan yazınında belirtilen çalışan memnuniyeti ve performansı üzerindeki olumlu etkiler göz önüne alındığında, bu tür adımların atılması büyük önem taşımaktadır.

Tablo 3.12’de hakemlerin yanıtları doğrultusunda oluşturulan kod matrisi analizine ilişkin sonuçları sunmaktadır. Bu tablo, ülkeler ve bölgeler arasındaki farklılıkların nedenlerini incelemektedir. Avrupa ülkelerindeki hakemler, hakemlikte ülkeler arası farklılıkların sistemsel, yapısal ve teknolojik farklılıklardan kaynaklandığını belirtmiştir. Brezilya hakemleri ise bu tema altında birkaç farklı sebebe işaret etmiştir. Türk hakemleri ise, bu tema altında en fazla kod alan kültürel farklılıklar kodunu oluşturmuştur. Türk hakemler, ekonomik alt kodu hariç, bu tema altında yer alan tüm alt kodları temsil eden söylemlerde bulunmuştur. Yapısal, sistemsel ve teknolojik farklılıklar, bu tema altında en fazla kodlanan alt kod olurken; Türk hakemler yalnızca bir kez bu kodu oluşturmuştur. Türk hakemlerin kültürel farklılıklar kodunu oluşturan yanıtlarının, toplumsal kültür, futbol kültürü ve politik kültür gibi alanlarda çeşitlendiği düşünülmektedir.

Avrupa ülkelerinde futbol hakemliğindeki eğitim politikaları, futbolun toplumsal algılanış biçimi, hakemlerin hukuki olarak korunması, cezai yaptırımlar ve ekonomik

olanaklar gibi konularda benzerlikler bulunmaktadır. Bu nedenle, Avrupa ülkelerindeki hakemlerin benzer düşünceler belirttiği düşünülmektedir. Türkiye'deki hakemlik sistemindeki belirsizlikler, talimatlardaki istikrarsızlık, yönetimdeki liyakatsizlik, şeffaf ve adil olmayan hakem terfileri ve görevlendirmeleri, hakemlerin tüm problemlerin odak noktası olarak görülmesi ve “hakemlerin kulüplerin koltuk değneği olması” gibi nedenler, Türk hakemlerin görüşlerinin diğer ülke hakemlerine göre farklılaşmasına yol açmaktadır.

Alan yazınında, farklı kurumlar veya şirketler için yapılmış ve ülkeler arası farklılıklara neden olan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, genel olarak farklılıklar açısından hakemlerden alınan bulguları destekler niteliktedir. Bu çalışmalar, farklılıkları aşağıdaki faktörlere dayandırmaktadır:

Otoriteye Saygı: Otoriteye ilişkin kültürel normlar, hakemlere yönelik muameleyi etkilemektedir. Otorite figürlerine saygının kültürel olarak kökleşmiş olduğu bölgelerde (örneğin Japonya), hakemlerin açık bir muhalefetle karşılaşma olasılığı daha düşüktür. Buna karşılık, otoriteyi açıkça sorgulama geleneği olan kültürlerde (örneğin, bazı Avrupa ülkeleri), hakemler oyuncuları ve antrenörleri yönetmekte daha fazla zorluk yaşayabilir (Dell ve ark., 2016).

Oyuncu ve Taraftar Davranışları: Köklü futbol geleneklerine sahip toplumlar, daha yoğun taraftar kültürüne sahip olabilir ve bu da hakemler üzerinde daha fazla baskıya yol açabilir. Bu durum, özellikle taraftar tutkusunun hakemler için daha fazla inceleme ve potansiyel güvenlik riskleri anlamına geldiği Güney Amerika ülkelerinde belirgindir (Dell ve ark., 2016).

Eğitimde Tutarlılık: Hakem eğitim programları, bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Batı Avrupa'dakiler gibi daha zengin futbol federasyonları, simülasyon teknolojisinin kullanımı ve stresle başa çıkmak için psikolojik eğitim de dahil olmak üzere kapsamlı bir eğitim sunmaktadır. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkeler genellikle kapsamlı hakem eğitimi için gerekli kaynaklardan yoksundur (UEFA Academy, 2019).

Mentorluk Programları: Bazı bölgeler, hakemlik yeteneklerini geliştirmek için mentorluğa önem verirken, diğerleri hakemliği gönüllü veya yarı zamanlı bir faaliyet

olarak görerek profesyonel gelişimde tutarsızlıklara yol açmaktadır (UEFA Academy, 2019).

Kariyer Fırsatları: Profesyonel liglerin olduğu bölgeler, kariyer gelişimi için açık bir yol sağlar. Yapılandırılmış liglerin olmadığı bölgelerde, hakemler sınırlı büyüme beklentileriyle karşı karşıyadır ve bu da hakemliği uzun vadede sürdürme motivasyonunu azaltır (UEFA Academy, 2019).

VAR ve Gol Çizgisi Teknolojisi: EPL ve Bundesliga gibi gelişmiş ligler, Video Yardımcı Hakemler (VAR) ve gol çizgisi sistemleri gibi teknolojilerden yararlanarak hataları azaltmakta ve kritik kararlarda hakemleri desteklemektedir. Buna karşılık, daha küçük ligler veya daha az mali kaynağa sahip ülkeler bu araçlardan yoksundur ve hakemler geleneksel yöntemlere bağımlı kalmaktadır (Gerrard, 2021).

Teknoloji Eğitimi: VAR'ın entegrasyonu, yalnızca bu tür yatırımları karşılayabilen liglerde erişilebilir olan özel eğitim gerektirir. Bu teknolojik boşluk, hakemlik standartlarında küresel çapta farklılıklar yaratmaktadır (Gerrard, 2021).

Yönetişim ve Koruma: İngiltere'deki FA veya İspanya'daki Kraliyet İspanyol Futbol Federasyonu (RFEF) gibi güçlü ulusal hakem birlikleri, hakemlik standartlarını iyileştirmek ve hakemleri istismardan korumak için kaynaklar sunar. Güçlü yönetişimin olmadığı bölgelerde hakemler genellikle güvenli olmayan çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalır ve tazminat yollarından yoksundur (Gerrard, 2021).

Psikolojik Destek ve Elde Tutma: Danışmanlık veya akran destek ağları gibi ruh sağlığı sorunlarına yönelik destek sistemleri büyük farklılıklar göstermektedir. Bu tür kaynakların yokluğu, hakemler arasında okulu bırakma oranlarının yükselmesine neden olabilir (Dell ve ark., 2016).

İş Kanunları: Yüklenicilere ve çalışanlara yönelik korumalar gibi iş kanunları, hakemlerin yasal durumlarını ve haklarını etkiler. Hakemler, çalışan olarak sınıflandırıldıkları ülkelerde, bağımsız yüklenici olarak kabul edildikleri bölgelere göre genellikle daha fazla güvenlik ve sosyal haklardan yararlanırlar (Dell ve ark., 2016).

Maç Güvenliği Yasaları: Maçlar sırasında, özellikle de yüksek riskli oyunlarda güvenlik yönetmeliklerinin uygulanması farklılık gösterir. Sıkı yasalara ve uygulama

mekanizmalarına sahip ülkeler, hakemler için daha güvenli çalışma ortamları sağlar (Dell ve ark., 2016).

Ayrımcılık Zorlukları: Azınlık gruplarından hakemler, bölgeye bağlı olarak, hakem atamalarında ve değerlendirmelerinde açık ayrımcılıktan örtülü önyargılara kadar değişen benzersiz engellerle karşılaşabilir (UEFA Academy, 2019).

Medya Kapsamı: Yüksek profilli liglerdeki hakemler genellikle yoğun medya analiziyle karşı karşıya kalır, bu da kamuoyu eleştirilerini güçlendirir ve stresi artırır. Daha küçük liglerde veya medyanın daha az odaklandığı bölgelerde hakemler daha az dış baskı ile çalışabilir, ancak bu daha az hesap verebilirliğe yol açabilir. Dijital çağda, dünya çapında hakemler çevrimiçi tacizle karşı karşıya kalmaktadır, ancak bu tür incelemelerin yoğunluğu ve etkisi bölgesel taraftar katılım düzeylerine bağlı olarak değişmektedir (UEFA Academy, 2019).

Sosyokültürel Normlar ve Beklentiler: Hakemler genellikle bölgenin daha geniş kültürel beklentileri içinde faaliyet gösterirler. Örneğin, otoriteye yönelik toplumsal tutumlar, çatışmaya tolerans ve davranış normları, hakemlerin nasıl algılandığını ve maçları nasıl yönettiklerini etkiler. Bazı kültürlerde hakemler, karar verme süreçlerini ve baskı altındaki performanslarını etkileyecek şekilde daha fazla kamu incelemesi veya saldırganlıkla karşılaşabilir (Dell ve ark., 2016; UEFA, 2019).

Lig ve Turnuva Yapıları: Farklı lig ve turnuvaların hakem eğitimi, değerlendirmesi ve teknoloji kullanımına ilişkin farklı standartları vardır. Örneğin, Video Yardımcı Hakem (VAR) teknolojisinin uygulanması küresel olarak eşit değildir. İleri teknolojiye sahip liglerde hataları ve önyargıları azaltırken, alt kademe liglerde yokluğu hakemlikteki tutarsızlıkları sürdürmektedir (PLOS ONE, 2021).

Çevresel Baskılar: Hakemler genellikle stadyum kalabalığı yoğunluğu, takım itibarı ve ev sahibi avantajı önyargıları gibi önemli çevresel faktörlerle karşı karşıyadır. Araştırmalar, büyük ve sesli kalabalıkların olduğu liglerdeki hakemlerin, kalabalık gürültüsü ve taraftarlara yakınlıktan bilinçaltında etkilenecek ev sahibi takım önyargısı sergileme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Goumas, 2014; Lago-Peñas ve Gómez-López, 2016).

Eğitim ve Gelişim: Hakem eğitiminin kalitesi büyük farklılıklar gösterir. Gelişmiş futbol sistemleri genellikle hakemler için sıkı eğitim, fitness programları ve

psikolojik hazırlığa yatırım yapar. Buna karşılık, daha az kaynağa sahip bölgeler daha az kapsamlı programlara sahip olabilir ve bu da karar verme sürecinde tutarsızlıklara yol açabilir (Dell ve ark., 2016).

Ekonomik Eşitsizlikler: Hakemliğe yapılan finansal yatırımlar ülkeler arasında farklılık gösterir. Daha zengin futbol federasyonları, hakemler için daha iyi eğitim, izleme ve teşvik yapılarını karşılayabilirken, daha az gelişmiş bölgelerde hakemler mali güvensizlikle karşı karşıya kalabilir ve bu da yolsuzluk gibi dış baskılara karşı savunmasızlığı artırabilir (UEFA, 2019).

Psikolojik ve Sosyal Baskılar: Hakemler evrensel olarak oyuncuların, antrenörlerin ve taraftarların tacizine maruz kalır, ancak bu tacizlerin yoğunluğu ve toplumsal tepkiler farklılık gösterir. Araştırmalar, zayıf yönetim yapılarına sahip bölgelerin hakemleri yeterince koruyamadığını ve bunun da tükenmişlik ve yıpranmaya yol açtığını göstermektedir (UEFA, 2019; Dell ve ark., 2016). Bu çalışmalar, hakemlerin yaşadığı farklılıkların nedenlerini açıklamakta ve çalışmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.13’de ise analize ilişkin, baskı ve şiddet kodunun diğer kodlarla ilişkisi incelenmiştir. Tablo 3.13’de sunulan bulgulara göre, baskı ve şiddet temasının tüm temalar içerisinde en fazla eğitim ve destek teması ile ilişki kurduğu görülmektedir. Baskı ve şiddet teması altında yer alan alt kodlardan kulüplerin baskısı, taraftar baskısı ile şiddeti ve fiziksel-psikolojik şiddet/baskı alt kodları, eğitim teması ile ilişki kurmuştur. Bu durum, hakemlerin baskı ve şiddete neden olan etmenlerin ve bu etmenlerin ortadan kaldırılması için gereken temel faktörün eğitim olduğuna inandıklarını düşündürmektedir. Bu eğitim; taraftarların, futbolcuların, antrenörlerin, yöneticilerin ve hakemlerin eğitimini kapsayabilir.

Baskı ve şiddet teması ile diğer temalar arasında toplam 794 kod ilişkisi bulunmuş ve bu ilişkilerin 263’ü eğitim ve destek teması ile kurulmuştur. Bu bulgu, hakemlerin eğitime büyük önem verdiklerini göstermektedir. Eğitim, futboldaki çok yönlü baskı ve şiddet sorunlarının ele alınmasında dönüştürücü bir araç olarak görülmektedir. Bu yaklaşım, oyuncular, hakemler, antrenörler, taraftarlar ve yöneticiler dahil olmak üzere tüm paydaşlar arasında becerilerin geliştirilmesini, farkındalığın artırılmasını ve davranış değişikliğinin teşvik edilmesini içermektedir.

Eğitimin Futbol Paydaşları Açısından Önemi

Futbol oyuncular ve antrenörler, kararların ve davranışların gerilimi tırmandırabileceği yüksek stresli ortamlarda çalışmaktadır. Duygusal zeka ve çatışma yönetimine odaklanan eğitim programları, oyuncuları provokasyonları soğukkanlılıkla ele almaları için donatmaktadır. Örneğin, İngiltere'nin FA Respect Kampanyası, oyuncular ve antrenörler için soğukkanlılığı koruma ve hakemlere karşı muhalefeti azaltma konusunda atölye çalışmaları içermektedir. Bu programlar, sportmenliğin önemini ve yapıcı davranışların uzun vadeli faydalarını vurgulamaktadır (UEFA Academy, 2019).

Araştırmalar, antrenörlerin davranış modelleme konusunda çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Antrenörler, adil oyuna öncelik verecek şekilde eğitildiklerinde, oyuncuların maçlar sırasında saygılı davranışları taklit etme olasılığı daha yüksektir (Forbes ve ark., 2015).

Taraftarlar ve Eğitim

Taraftarlar, futbol kültürünün merkezinde yer alır, ancak holiganizm veya hakemlere yönelik taciz gibi olumsuz davranışlar bu spora gölge düşürebilir. Taraftarlara yönelik hedefli eğitim kampanyaları, kapsayıcılığı ve saygıyı teşvik ederek bu sorunları ele almaktadır. Örneğin, Brezilya'nın Barış için Futbol girişimi, taraftarlara çatışma çözümü ve hoşgörüyü öğreten ve maçlar sırasında saldırganlığı azaltmayı amaçlayan toplumsal yardım programlarını içermektedir (Darnell, 2012).

Hakemler ve Eğitim

Hakemler, genellikle oyuncuların, taraftarların ve hatta antrenörlerin saldırganlıklarının odağında yer almaktadır. Karar verme, dayanıklılık ve iletişim becerilerini geliştiren eğitim programları, hakemlerin gerginlikleri daha etkili bir şekilde yatıştırmalarını sağlamaktadır. Bazı ulusal federasyonlar, yüksek stresli maçların üstesinden gelmeye odaklanan gelişmiş hakem akademileri sunarak sahadaki şiddeti daha da azaltmaktadır. Araştırmalar, dayanıklılık eğitimi alan hakemlerin maçlar sırasında sözlü ve fiziksel tacizle başa çıkmak için kendilerini daha donanımlı hissettiklerini göstermiştir (Dell ve ark., 2016).

Medya ve Eğitim

Spor medyası, futbolla ilgili kamuoyu ve duyguların şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Etik habercilik ve eğitim kampanyaları, kışkırtıcı söylemleri azaltarak şiddeti hafifletebilir. FIFA'nın Irkçılığa Hayır kampanyası, şiddeti körükleyebilecek sansasyonel haberciliği caydıran ve birlik ve adil oyun söylemlerini teşvik eden medya haberleri için kılavuz ilkeler içermektedir (FIFA, 2021).

Temel Eğitim ve Toplumsal Girişimler

Futbol eğitimini okul programlarına ve tabandan gelen girişimlere entegre etmek, olumlu değerleri erken yaşta aşılayabilir. Çocuklar, takım çalışmasını, başkalarına saygıyı ve çatışma çözümünü öğrenerek büyüdükçe saldırganlık eğilimlerini azaltırlar. Örneğin, İngiltere'deki Sokak Ligi, imkanları kısıtlı gençleri sosyal beceriler ve öfke kontrolü konusunda eğitmek için futbolu kullanmaktadır. Güney Afrika'nın Umut için Futbol projesi, spor yoluyla saygı ve empati öğretmek toplumsal şiddeti ele almaktadır (Coalter, 2013).

İdareciler ve Güvenlik Personeli Eğitimi

İdareciler, güvenlik personeli ve etkinlik yöneticileri, barışçıl bir ortamın korunmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu gruplara yönelik eğitim programları, şiddeti önlemek için protokollere uyulmasını sağlamaktadır. UEFA ve FIFA'nın maç günü görevlilerine yönelik eğitim modülleri, kalabalık kontrolü stratejilerini, huzursuzluğun erken belirtilerini tanımayı ve gerilimi azaltma tekniklerini içermektedir (UEFA Akademi, 2019).

Eğitim, futbolda baskı ve şiddeti azaltmak için önleyici ve dönüştürücü bir strateji olarak hizmet edebilir. Futbol federasyonları ve paydaşları, saldırganlığa katkıda bulunan psikolojik, sosyal ve sistemik faktörleri ele alarak daha güvenli ve kapsayıcı bir ortam yaratabilirler. Bu çabalar, yalnızca ilgili herkes için deneyimi geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda oyunun bütünlüğünü ve ruhunu da koruyacaktır.

Tablo 3.14.'de, eğitim ve destek temasına bağlı alt kodların diğer temalarla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu temadaki alt kodların en fazla ilişki kurduğu tema, hakemlikte ülke ve bölge farkları olmuştur. Diğer bulgular incelendiğinde, özellikle Türk hakemlerin eğitimde farklı yöntem ve tekniklerin kullanılması gerektiği yönündeki

görüşleri dikkat çekmektedir. Avrupa’da ise eğitim yöntemleri farklı olsa da, eğitimin niteliği ve niceliğinin benzer olduğu düşünülmektedir. Eğitim ve destek teması altında beyanlarda bulunan hakemlerin geneli, kendi klasmanları için eğitimin yeterli olduğunu belirtmiştir. Bu durum, Avrupa’daki eğitim standartlarının daha tutarlı olduğu fikrini desteklemektedir. Hakemlerin geneli incelendiğinde, eğitim ve destek temasının en az ilişki kurduğu tema, hakemlere göre problemlerin kaynakları teması olmuştur. Bu durum, hakemlerin eğitim ve destek temasından daha fazla beklenti içine girdikleri diğer temaların olduğunu göstermektedir. Her ne kadar eğitimle ilgili problemler bulunsada, bu sorunların diğer beklentilere kıyasla daha az önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu bulgu, hakemlerin mesleki eğitiminin üst klasmanlar için yeterli olduğu sonucuna ulaşmamızı sağlayabilir. Tablo 3.14, futbol hakemliğinde eğitim, destek ve gelişim eksikliklerinin çeşitli kategorilerde nasıl değerlendirildiğini göstermektedir. Farklı boyutlar ve alt başlıklarla hakemlik sistemi içerisinde yaşanan temel sorunlar ve bunların ağırlıkları sayısal olarak analiz edilmiştir. Tablodan elde edilen öne çıkan bulgular şu şekildedir:

Eğitim ve Destek Gelişimi: Eğitim kalitesinin artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Yetersiz Eğitim ve Destek: Hakemlerin yeterli eğitim alamaması, en büyük sorun olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik ve Materyal Destek: Özellikle antrenmanlar sırasında verilen desteklerin yetersizliği dikkat çekmektedir. Bu veriler, eğitimde hem teorik hem de pratik olarak gelişime ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Üst Klasmanlarda Kalite ve Yeterlik: Bazı ülkelerde daha ileri hakemlik standartlarının bulunduğu, bazılarında ise eksiklikler olduğu görülmektedir.

Alt Klasmanlarda Yetersiz Eğitim: Şiddetle mücadele için hakemlerin daha fazla eğitim alması gerekmektedir.

Psikolojik Destek Eksikliği: Hakemlerin mental olarak baskılarla baş edebilmesi için yeterli destek sağlanmamaktadır.

İnteraktif Online/Teknolojik Eğitim: Teknolojinin eğitime entegrasyonunda eksiklikler bulunmaktadır. VAR (Video Hakem Sistemi) gibi araçların kullanımı, hem teorik hem de uygulamalı eğitimlerle geliştirilmelidir.

Eğitimde Teknoloji İhtiyacı: Hakemlerin teknolojik araçları doğru kullanabilmeleri için daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğu belirtilmiştir. Hakemlerin daha üst seviyelere ilerlemesi için gereken kriterlerin sağlanmasında eksiklikler dikkat çekmektedir. Özellikle gelişmiş liglerde görev alan hakemlerle amatör hakemler arasında büyük farklar bulunmaktadır. Bu durum, aşağıdaki çözüm önerilerini gündeme getirmektedir:

Eğitim Odaklı Çözüm İhtiyacı: Hakemlerin hem mesleki hem de kişisel gelişimlerinin eksik olduğu görülmektedir. Psikolojik destek, teknolojiye uyum ve interaktif eğitim gibi konularda önemli açıklar bulunmaktadır.

Uluslararası Standartlaşma Gerekliliği: Ülkeler arasında hakemlik standartlarında büyük farklar olduğu görülmektedir. Uluslararası federasyonlar (ör. FIFA, UEFA) tarafından standart eğitim programlarının uygulanması faydalı olabilir.

Şiddet ve Baskıya Karşı Koruma: Hakemlere yönelik şiddet ve baskı sorunlarına karşı önleyici ve destekleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır. Alan yazınında, çalışmamızla benzerlik gösteren çeşitli çalışmalar bulunmaktadır: Dell, Gervis, ve Rhind (2016): Bu çalışmada, hakemlerin karşılaştığı örgütsel ve psikolojik stres faktörleri incelenmiştir. Yetersiz destek yapıları ve paydaşların istismarı gibi faktörlerin hakemleri elde tutmayı nasıl etkilediği vurgulanmıştır. Yapısal reformlar yoluyla destekleyici ortamlar yaratmanın önemi üzerinde durulmuştur.

Mascarenhas ve arkadaşları (2009): Bu çalışmada, hakemlerde fiziksel performans ve karar verme arasındaki etkileşim araştırılmıştır. Bilişsel ve fiziksel egzersizlerin birleştirilmesi gibi multidisipliner eğitim yaklaşımları savunulmuştur. Ayrıca, performans izleme ve antrenman geliştirme için GPS gibi teknolojik araçların kullanımı önerilmiştir.

UEFA (2019): UEFA'nın hakem eğitimi ve gelişimine ilişkin görüşleri, farklı seviyelerdeki stres ve performans zorluklarını ele almak için tutarlı eğitim, psikolojik destek ve teknoloji odaklı değerlendirmeyi vurgulamaktadır. Tükenmişliği ve

yıpranmayı azaltırken hakemlerin yeteneklerini geliştirmek için bir yol haritası sunulmuştur.

Lavoie, Vallerand ve Verner-Filion (2021): Bu çalışmada, hakemlerin karşılaştığı sosyal ve çevresel zorluklar ele alınmıştır. Eğitim reformlarının ve uluslararası işbirliklerinin bu sorunları hafifletebileceği öne sürülmüştür. Tablo 3.14'ten elde edilen veriler, futbol hakemliğinde yapısal reformlar ve geniş çaplı iyileştirmelerin gerekliliğini vurgulamaktadır. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde hakemlerin desteklenmesi için daha bütüncül yaklaşımlar gerekmektedir. Alan yazınındaki çalışmalar, sistemik değişikliklere, gelişmiş eğitime ve bölgeler arası işbirliğine duyulan ihtiyacın altını çizmektedir. Bu tür akademik görüşlerin politika geliştirme ve operasyonel stratejilere entegre edilmesi, sahada anlamlı ilerlemelere yol açabilecektir.

Tablo 3.15'de, hakemlerin beklentileri teması ve bu temaya ilişkin alt kodların diğer temalarla olan ilişkileri incelenmiştir. Bu analiz, hakemlerin beklentilerinin diğer temalarla nasıl kesiştiğini ve hangi faktörlerin hakemlerin performansını, motivasyonunu ve mesleki memnuniyetini etkilediğini ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

1. Baskı ve Şiddet Teması ile İlişki

Hakemlerin beklentileri teması, baskı ve şiddet teması ile en fazla hakem kararına saygı alt kodu üzerinden ilişki kurmuştur. Bu bulgu, hakemlerin maçlarda verdikleri kararlara saygı duyulmamasının, baskı ve şiddetin artmasına neden olduğunu göstermektedir. Hakem kararlarına duyulan güvensizlik, bu sorunu daha da derinleştirmektedir. Özellikle kulüplerin aleyhine verilen kararlar, doğru bile olsa, altında farklı nedenler aranması, hakemler üzerinde baskı ve şiddetin artmasına yol açmaktadır.

Spor Psikolojisi ile İlişki: Bu bulgu, spor psikolojisi alanındaki çalışmalarla tutarlıdır. Özellikle, otoriteye saygı eksikliğinin saldırganlığa ve düşmanca ortamlara yol açabileceği belirtilmiştir (Males ve Kerr, 2011).

Sosyal Kimlik Teorisi: Taraftarlar ve oyuncular, takımlarının çıkarları doğrultusunda hareket ederek hakemlerin tarafsızlığını göz ardı etmektedir. Bu durum, "biz ve onlar" zihniyetini güçlendirerek şiddet içeren davranışlara yol açmaktadır (Tajfel ve Turner, 1986).

Kültürel Farklılıklar: Hofstede'in kültürel boyutlar teorisine göre, Türkiye gibi güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde, hakem kararları daha sık sorgulanmakta ve bu durum şiddet ve baskıyı körüklemektedir (Hofstede, 2001).

2. Eğitim ve Destek Teması ile İlişki

Hakemlerin beklentileri teması, eğitim ve destek teması ile de önemli bir ilişki göstermiştir. Bu tema altında en fazla kodlanan alt kod yine hakem kararına saygı olmuştur. Hakem kararlarına olan güvensizlik, bilgisizlik, kaybetme hırsı, kulüplerin baskısı, holiganizm ve toplumsal kültür gibi faktörlerden etkilenmektedir. Eğitim ile bu faktörlerin minimize edilebileceği düşünülmektedir.

Eğitimin Rolü: Eğitim, taraftarların, oyuncuların ve yöneticilerin hakem kararlarına saygı duymasını sağlayacak bir araç olarak görülmektedir. Özellikle, hakemlerin hata yapabileceği gerçeğinin kabul edilmesi ve bu hataların doğal bir süreç olarak görülmesi, baskı ve şiddeti azaltabilir.

3. Hakemlikte Beklenti Teması ve Güvence Kaygısı

Hakemlerin beklentileri teması, kendi içerisinde en fazla hakemlikte güvence ve gelecek kaygısı alt kodu ile ilişki kurmuştur. Hakemler, özellikle önemli ve zor müsabakalarda verdikleri hatalı kararların kariyerlerinin sona ermesine neden olabileceği endişesini taşımaktadır. Bu durum, özellikle Türkiye'de sıkça yaşanmaktadır.

Örnek Olay: FIFA kategorisinde olan ve Şampiyonlar Ligi, Dünya Kupası yarı final müsabakaları yönetmiş Cüneyt Çakır ve ekibinin yaşadığı durum, bu endişeye örnek olarak gösterilebilir. Siyasi ve taraftar baskısı nedeniyle, birçok hakemin görevden alınması, hakemlerin güvende hissetmediğini göstermektedir.

Gelecek Kaygısı: Hakemliği yaş haddinden dolayı bırakan hakemlerin, hakem camiası içinde aktif görev alma arzusu taşıdığı bilinmektedir. Bu hakemlerin tecrübelerinden faydalanılması, gelecek kaygısını azaltabilir.

Psikolojik Dayanıklılık: Baumeister (2014), yüksek riskli kararlarla karşı karşıya kalan bireylerin ego tükenmesi veya performans kaygısı yaşayabileceğini belirtmiştir. Hakemlerin psikolojik dayanıklılığının artırılması, bu kaygıyı azaltabilir.

Öz Belirleme Teorisi: Ryan ve Deci (2000), bireylerin kendilerini desteklenmiş ve özerk hissettikleri bir ortamda daha motive olduklarını belirtmiştir. Hakemler için de benzer bir ortam yaratmak, kaygıyı azaltabilir ve performansı artırabilir.

4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Teması ile İlişki

Hakemlerin beklentileri teması, hakemlere göre problemlerin kaynakları teması ile en fazla sistemli ve objektif hakem değerlendirmesi alt kodu üzerinden ilişki kurmuştur. Hakemler, değerlendirmelerinin objektif performans ölçütlerine göre yapılmasını beklemektedir. Ancak, terfilerde kriterlerin göz ardı edilmesi ve ikili ilişkilerle öne çıkma gibi durumlar, hakemlerin motivasyonunu düşürmektedir.

Örgütsel Adalet Teorisi: Greenberg (1987), bireylerin değerlendirme süreçlerinde adalet algıladıklarında daha tatmin ve motive olduklarını belirtmiştir. Hakemlerin değerlendirmelerinde adil bir sistemin olmaması, motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Liyakat Eksikliği: Türkiye gibi bağlamlarda, siyasi etki ve kayırmacılık, nitelikli hakemlerin geri planda kalmasına neden olmaktadır. Bu durum, hakemler arasında motivasyonsuzluğa ve verimsizliğe yol açabilir (Nash, 2000).

5. Ülkeler/Bölgeler Arası Fark Teması ile İlişki

Hakemlerin beklentileri teması, ülkeler/bölgeler arası fark teması ile en fazla hakem kararına saygı alt kodu üzerinden ilişki kurmuştur. Bu bulgu, hakem kararlarına saygının ülkeler arasında en fazla fark yaratan faktör olduğunu göstermektedir. Kültürel normların, hakemlere yönelik tutumları şekillendirdiği düşünülmektedir.

Kültürler Arası İletişim Teorisi: Gudykunst ve Kim (2003), kültürel normların bireylerin otorite figürleriyle etkileşimlerini şekillendirdiğini belirtmiştir. Bu durum, hakem kararlarına saygı konusunda ülkeler arası farklılıkların nedenini açıklayabilir. Tablo 3.15'den elde edilen bulgular, hakemlerin beklentilerinin baskı ve şiddet, eğitim ve destek, güvence kaygısı, objektif değerlendirme ve kültürel farklılıklar gibi temalarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, hakemlerin performansını ve motivasyonunu artırmak için aşağıdaki önerileri gündeme getirmektedir:

Hakem Kararlarına Saygı: Taraftarların, oyuncuların ve yöneticilerin hakem kararlarına saygı duymasını sağlayacak eğitim programları geliştirilmelidir.

Objektif Değerlendirme: Hakem değerlendirmelerinin objektif kriterlere göre yapılması ve liyakate dayalı bir sistemin oluşturulması gerekmektedir.

Psikolojik Destek: Hakemlerin psikolojik dayanıklılığını artıracak destek programları uygulanmalıdır.

Kültürel Farklılıkların Dikkate Alınması: Ülkeler arası kültürel farklılıkların hakemlere yönelik tutumları nasıl etkilediği anlaşılmalı ve bu farklılıklara uygun çözümler geliştirilmelidir.

Bu öneriler, hakemlerin daha güvenli, adil ve motive edici bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, futbolun bütünlüğünü ve ruhunu koruyacaktır.

Tablo 3.16’da, hakemlere göre problemlerin kaynakları temasına ait alt kodların diğer temalarla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu analiz, hakemlerin karşılaştığı temel sorunların kaynaklarını ve bu sorunların diğer temalarla nasıl kesiştiğini ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

1. Baskı ve Şiddet Teması ile İlişki

Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması, baskı ve şiddet teması ile en fazla yeni hakem yetişmemesi alt kodu üzerinden ilişki kurmuştur. Bu durum, baskı ve şiddete maruz kalan hakemlerin sürekli medyada gündem olması ve hakemlerin sürekli baskı altında olmasının, gençlerin hakemliğe yönelmelerini engellediğini göstermektedir. Ayrıca, alt seviyelerde hakem olan gençlerin de hakemliği genç yaşta bırakmalarına neden olduğu düşünülmektedir.

Kulüplerin Nüfuzu ve Baskı: Kulüplerin hakemler üzerindeki baskıları ve şiddet, hakemlerin bağımsızlığını tehdit etmektedir. Bu durum, spor ortamındaki etik sorunları ve hakemlerin karşı karşıya olduğu sosyal stresi vurgulamaktadır.

Medya ve Taraftar Baskısı: Hakemler, yalnızca oyuncular ve taraftarlardan değil, aynı zamanda medya kuruluşlarından da yoğun inceleme ve saldırganlığa maruz kalmaktadır. Bu tür düşmanlıklar, bireyleri hakemlik kariyerine devam etmekten vazgeçirebilmektedir (Webb, Cleland, ve O’Gorman, 2017).

2. Eğitim ve Destek Teması ile İlişki

Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması, eğitim ve destek teması ile en fazla yeni hakem yetişmemesi alt kodu üzerinden ilişki kurmuştur. Üst klasmanlarda hakemlerin yeterli ve nitelikli eğitildiği belirtilirken, alt seviyelerde eğitimin yetersiz olduğu hakem beyanlarına yansımıştır.

Alt Klasmanlarda Eğitim Eksikliği: Alt klasmanlarda yetersiz olan eğitim ve destek hizmetleri, mevcut hakemlerin hakemliğe devamını pekiştirmede yetersiz kalmaktadır. Bu durum, hakemlerin hakemlik kariyerlerini erken sonlandırmalarına neden olmaktadır.

Teknolojik Eğitim İhtiyacı: Hakemlerin teknolojik bilgi ve becerilerle desteklenmesi gerekmektedir. Video analizi ve simülasyon tabanlı öğrenme gibi teknolojik araçlar, hakemleri modern sporun gereksinimlerine daha iyi adapte etmek için hayati öneme sahiptir (Kittel ve ark., 2021).

Psikolojik Destek ve Mentorluk: Psikolojik destek ve mentorluk sistemleri, özellikle taban seviyesinde hakemlerin özgüvenini ve dayanıklılığını artırmada önemli bir rol oynayabilir (Livingston ve ark., 2020).

3. Hakemlerin Beklentileri Teması ile İlişki

Hakemlerin beklentileri teması, problemlerin kaynakları teması ile en fazla liyakata önem verilmediği ve yeni hakem yetişmemesi alt kodları üzerinden ilişki kurmuştur. Hakemler, liyakata dayalı bir sistem beklentisi içindedir ve bu beklenti, terfi ve değerlendirmelerde meritokrasi ve adalet etrafında dönmektedir.

Liyakat ve Adalet: Liyakate dayalı sistemler, hakemler arasında adalet duygusunu ve motivasyonu teşvik etmede kritik öneme sahiptir. Şeffaf değerlendirme kriterleri ve periyodik performans değerlendirmeleri, terfi ve atamaların dış baskılar veya bağlantılardan ziyade yeterliliğe dayalı olmasını sağlamak için gereklidir.

Kulüp Müdahalesi: Kulüplerin nüfuzunun hakemlerin görevlerinde adaleti olumsuz etkilediği, liyakat ve hakkaniyetin güçlendirilmesinin bu sorunları hafifletebileceği düşünülmektedir (Webb ve ark., 2021).

4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Teması ile İlişki

Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması, kendi içerisinde en fazla liyakata önem verilmemesi alt kodu ile ilişki kurmuştur. Bu bulgu, hakemler açısından liyakatin en önemli unsur olduğunu göstermektedir.

Liyakat Sistemlerinin Geliştirilmesi: Liyakat sistemlerinin geliştirilmesi ve hakem terfilerinde şeffaf kriterlerin uygulanması, bu sorunların çözümüne katkı sağlayabilir.

Yasal Düzenlemeler: Hakemlerin bağımsızlığını ve güvenliğini sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması ihtiyacı bulunmaktadır. Hakemleri usulsüz etkilerden korumak ve spor organizasyonlarında hesap verebilirlik kültürü oluşturmak için yasal çerçeveler ve kurumsal güvenceler gereklidir (MacMahon ve ark., 2007).

5. Ülkeler/Bölgeler Arası Fark Teması ile İlişki

Hakemlere göre problemlerin kaynakları teması, ülkeler/bölgeler arası fark teması ile en fazla liyakata önem verilmediği, yetersiz destek ve kulüplerin yükünü **çekmek** alt kodları üzerinden ilişki kurmuştur. Bu bulgu, ülkeler arası farklılıkların temelinde liyakata verilen önemin büyük bir rol oynadığını göstermektedir.

Kültürel Farklılıklar: Kültürel faktörler, yönetim yapıları ve otorite figürlerine yönelik toplumsal tutumlar, bu farklılıklara katkıda bulunan unsurlar olabilir. Örneğin, Türkiye gibi ülkelerde siyasi ve nüfuzlu kişilerin futbola müdahalesi, hakemlik sisteminde liyakatin göz ardı edilmesine neden olabilir.

Yetersiz Destek: Ülkelerdeki teknik, psikolojik, materyal, eğitim ve antrenman desteklerinin farklı seviyelerde olması, hakemlik standartlarında eşitsizlikler yaratmaktadır. Bu sorunların ele alınması, hakem geliştirme programlarının uyumlaştırılması ve en iyi uygulamaların paylaşılması için küresel bir kararlılık gerektirmektedir (Russel, 2008).

Tablo 3.16'dan elde edilen bulgular, hakemlerin karşılaştığı temel sorunların baskı ve şiddet, eğitim eksikliği, liyakat sorunları ve ülkeler arası farklılıklar gibi faktörlerle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, hakemlerin performansını ve motivasyonunu artırmak için aşağıdaki önerileri gündeme getirmektedir:

Baskı ve Şiddetle Mücadele: Hakemlerin medya, taraftar ve kulüp baskısından korunması için yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmalıdır.

Eğitim ve Destek: Alt klasmanlarda eğitim ve destek hizmetlerinin iyileştirilmesi, yeni hakemlerin yetiştirilmesi ve mevcut hakemlerin kariyerlerini sürdürmeleri için kritik öneme sahiptir.

Liyakat Sisteminin Güçlendirilmesi: Hakem terfi ve değerlendirmelerinde şeffaf ve adil kriterlerin uygulanması, liyakate dayalı bir sistemin oluşturulması gerekmektedir.

Kültürler Arası İşbirliği: Ülkeler arası farklılıkların azaltılması için kültürler arası değişimler ve en iyi uygulamaların paylaşılması teşvik edilmelidir. Bu öneriler, hakemlerin daha adil, güvenli ve motive edici bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, futbolun bütünlüğünü ve ruhunu koruyacaktır.

Tablo 3.17’de, ülkeler/bölgeler arası fark teması ve bu temaya ait alt kodların diğer temalarla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu analiz, hakemlik sistemindeki eşitsizliklerin, kültürel dinamiklerin ve teknolojik farklılıkların hakemlerin performansını ve motivasyonunu nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. İşte bu analizden çıkan temel bulgular ve yorumlar:

1. Baskı ve Şiddet Teması ile İlişki

Ülkeler/bölgeler arası fark teması, baskı ve şiddet teması ile önemli bir ilişki göstermektedir. Kültürel normların ve gelişmiş sistem veya teknolojilerin eksikliği, baskı ve şiddet sorunlarını daha da kötüleştirebilmektedir. Örneğin, yetersiz VAR sistemleri veya yapısal tutarsızlıklar, taraflı karar algısına katkıda bulunarak oyuncuların, antrenörlerin ve taraftarların agresif davranışlarını körükleyebilir.

Kültürel ve Sistemik Farklılıklar: Kültürel ve sistemik farklılıklar, sporda saldırganlık seviyelerini etkilemektedir. Gelişmiş hakem teknolojilerine (VAR gibi) sahip ülkelere, bu teknolojilere sahip olmayan ülkelere kıyasla daha düşük çatışma vakaları yaşanmaktadır (Jones ve Williams, 2004).

Taraflı Karar Algısı: Yetersiz teknolojik altyapı ve yapısal tutarsızlıklar, hakem kararlarının taraflı olarak algılanmasına neden olabilir. Bu durum, taraftar ve oyuncuların agresif davranışlarını artırabilir.

2. Eğitim ve Destek Teması ile İlişki

Ülkeler/bölgeler arası fark teması, eğitim ve destek teması ile güçlü bir ilişki içindedir. Eğitimsel uygulama farklılıkları ve yapısal/sistemik teknolojik farklılıklar, hakem hazırlığındaki farklılıkları yansıtmaktadır. Bu tema, tutarlı ve gelişmiş eğitim metodolojilerinin önemini vurgulamaktadır.

Eğitimde Yeknesaklık Eksikliği: Bölgeler arasında eğitim yöntemlerinde yeknesaklık olmaması, hakemlerin hazırlık düzeylerinde farklılıklara neden olmaktadır. Bu durum, bazı bölgelerde hakemlerin modern araç ve metodolojilere erişimden yoksun olmasıyla daha da kötüleşebilir.

Etkili Eğitimin Rolü: Etkili eğitim, hakemlerin güvenini artırarak hataları azaltır ve daha iyi bir spor ortamı sağlar (Males ve Kerr, 2011). Ancak, kaynaklara erişimdeki eşitsizlikler, hakemler arasında eşit olmayan profesyonel gelişimle sonuçlanabilir.

3. Hakemlerin Beklentileri Teması ile İlişki

Ülkeler/bölgeler arası fark teması, hakemlerin beklentileri teması ile önemli bir ilişki göstermektedir. Hakemler, meritokrasiye değer veren adil sistemler beklemektedir. Ancak, yapısal ve kültürel engeller, özellikle hakemlik politikalarının standartlaştırılmadığı uluslarda veya bölgelerde bu beklentileri engellemektedir.

Meritokrasi ve Adalet: Hakemler, terfi ve değerlendirmelerde şeffaflık ve adalet beklemektedir. Ancak, yapısal ve kültürel engeller, bu beklentilerin karşılanmasını zorlaştırmaktadır (Hancock ve ark., 2007).

Kültürel Baskılar: Kültürel normlar ve beklentiler, hakemlerin performansını ve motivasyonunu etkileyebilir. Özellikle, hakemlik politikalarının standartlaştırılmadığı bölgelerde, bu baskılar daha belirgin hale gelmektedir.

4. Hakemlere Göre Problemlerin Kaynakları Teması ile İlişki

Ülkeler/bölgeler arası fark teması, hakemlere göre problemlerin kaynakları teması ile güçlü bir ilişki içindedir. Hakemler, sistemik yetersizlikleri ve kültürel baskıları birincil sorun kaynakları olarak tanımlamaktadır. Bu faktörler, karar verme özerkliğini ve mesleki bütünlüğü etkilemektedir.

Sistemik Yetersizlikler: Yapısal ve teknolojik eksiklikler, hakemlerin performansını olumsuz etkileyebilir. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde bu eksiklikler daha belirgindir.

Kültürel Baskılar: Kültürel beklentiler ve kurumsal tutarsızlıklar, hakemlerin karar verme süreçlerini etkileyebilir. Bu durum, hakemlerin mesleki bütünlüğünü zedeleyebilir (Webb, 2014).

5. Ülkeler/Bölgeler Arası Fark Teması ile İlişki

Ülkeler/bölgeler arası fark teması, kendi içerisinde de önemli ilişkiler göstermektedir. Federasyon politikaları ve konfederasyon düzeyindeki uygulamalar, bölgeler arasında eşit olmayan hakemlik standartlarına katkıda bulunmaktadır.

Federasyon Politikalarındaki Farklılıklar: Federasyon politikalarındaki farklılıklar, hakemlik kalitesi ve adalet algısında önemli farklılıklar yaratmaktadır (Anderson ve Pierce, 2009).

Eğitim ve Teknolojik Eşitsizlikler: Eğitim yetersizlikleri ve teknolojik eşitsizlikler, hakemlerin performansını olumsuz etkileyebilir. Bu sorunlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha belirgindir.

Tablo 3.17'den elde edilen bulgular, hakemlik sistemindeki eşitsizliklerin, kültürel dinamiklerin ve teknolojik farklılıkların hakemlerin performansını ve motivasyonunu nasıl etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, aşağıdaki önerileri gündeme getirmektedir:

Teknolojik Altyapının Geliştirilmesi: VAR gibi teknolojik araçların yaygınlaştırılması, hakem kararlarının daha adil ve şeffaf olmasını sağlayabilir.

Eğitimde Standartlaşma: Bölgeler arasında eğitim yöntemlerinin standartlaştırılması, hakemlerin hazırlık düzeylerini artırabilir.

Liyakat (Meritokrasi) ve Adalet: Hakem terfi ve değerlendirmelerinde şeffaf ve adil kriterlerin uygulanması, hakemlerin motivasyonunu artırabilir.

Kültürel Baskıların Azaltılması: Kültürel normların ve beklentilerin hakemler üzerindeki etkisinin azaltılması, hakemlerin karar verme özerkliğini artırabilir.

Bu öneriler, hakemlerin daha adil, güvenli ve motive edici bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, futbolun bütünlüğünü ve ruhunu koruyacaktır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, hakemlerin deneyimlerini çevreleyen çok yönlü dinamikleri araştırmış, baskı ve şiddet, eğitim ve destek, hakemlerden beklentiler, sistemik zorluklar ve bölgesel eşitsizlikler gibi kritik temalara odaklanmıştır. Bulgular, hakemlerin mesleki gerçekliklerini şekillendiren yapısal, kültürel ve kurumsal faktörlerin karmaşık etkileşimini ortaya koymakta ve reform ve iyileştirme için önemli alanları vurgulamaktadır.

Baskı ve şiddet teması, dış etkilerin hakemlerin özerkliği ve refahı üzerindeki derin etkisinin altını çiziyor. Medyanın incelemesi, taraftarların ve kulüplerin saldırgan davranışları ve hakemlik kararlarına yönelik kültürel tutumlar bu baskıları daha da artırarak hakemlerin güvenliğini ve iş tatminini zayıflatmaktadır. Bu faktörler sadece genç bireylerin mesleğe girme cesaretini kırmakla kalmıyor, aynı zamanda mevcut birçok hakemin, özellikle de alt seviyedekilerin erken ayrılmasına neden oluyor. Bu durum, hakemleri gereksiz baskılardan koruyacak ve otoritelerine saygı duyulmasını sağlayacak önlemlere duyulan acil ihtiyacı vurgulamaktadır.

Eğitim ve destek teması, bir diğer önemli endişe alanı olarak ortaya çıkmıştır. Üst düzey hakemler güçlü eğitim ve teknolojik entegrasyondan faydalanırken, alt düzey hakemler genellikle yetersiz hazırlık ve sınırlı destekle karşı karşıya kalmaktadır. Bu eşitsizlik, hakemlik kalitesinde tutarlılık eksikliğine yol açmakta ve alt düzey hakemler arasında yıpranmaya katkıda bulunmaktadır. VAR gibi teknolojilerin eğitim programlarına entegrasyonu, hakemlerin modern sporun taleplerini karşılayacak donanımına sahip olmalarını sağlayarak bu açığı kapatmada kritik bir adım olarak tanımlanmaktadır.

Hakemlerin beklentileri teması iki temel endişeyi ortaya koymaktadır: liyakate dayalı değerlendirme ve kariyer ilerlemesi ihtiyacı ve yeni hakemler için kapsamlı eğitim sistemlerine olan talep. Çalışma, özellikle kulüplerden gelen dış müdahalelerin hakemlik sistemlerinin adilliğini ve şeffaflığını zayıflattığını vurguluyor. Bu durum mesleğe olan güveni sarsmakta ve liyakatin göz ardı edildiği bir ortam yaratmaktadır. Şeffaf ve adil değerlendirme kriterlerinin oluşturulması, güveni yeniden tesis etmek ve en yetenekli hakemlerin daha üst klasmanlara terfi etmesini sağlamak için çok önemlidir.

Sorunların kaynakları teması, liyakati hakemler için en önemli konu olarak tanımlamaktadır. Kişisel ilişkilerin objektif kriterlere göre ön planda tutulması da dahil olmak üzere hakem değerlendirmesindeki sistemik kusurlar memnuniyetsizliğe yol açmakta ve adil ve profesyonel bir hakemlik ortamının gelişmesini engellemektedir. Bu sorunun ele alınması için şeffaf politikaların uygulanması, hakemler için yasal korumaların sağlanması ve hakemlerin özerkliğini korumak için değerlendirme süreçlerinin bağımsız bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir.

Son olarak, bölgesel ve kültürel farklılıklar teması, ülkeler arasında hakemlik deneyimlerindeki farklılıkları vurgulamaktadır. Otoriteye, ekonomik kaynaklara ve kurumsal desteğe yönelik kültürel tutumlardaki farklılıklar, dünya genelinde hakemler için eşit olmayan zorluklar yaratmaktadır. Bazı bölgeler meritokrasiye öncelik verir ve güçlü destek sistemleri sağlarken, diğerleri siyasi müdahale ve yetersiz eğitim altyapısı gibi sistemik sorunlarla mücadele etmektedir.

1. Hakem Eğitimi ve Sertifikasyonunun Standartlaştırılması

- **Küresel Standartlar:** FIFA ve UEFA gibi kuruluşlarla işbirliği içinde birleşik, uluslararası kabul görmüş bir hakem eğitim müfredatı geliştirilmelidir. Bu, tüm seviyelerde ve bölgelerde hakemlik kalitesinde tutarlılık sağlayacaktır.
- **Teknoloji Entegrasyonu:** VAR, giyilebilir analitik ve yapay zeka tabanlı karar destek sistemleri gibi gelişmiş teknolojilerle ilgili eğitim modülleri eklenmelidir. Teknik becerilerle donatılmış hakemler, modern oyun karmaşıklıklarının üstesinden gelmek için daha hazırlıklı olacaktır.
- **Simülasyon Eğitimi:** Hakemleri gerçek oyun senaryolarına maruz bırakmak için sanal gerçeklik (VR) veya video simülasyonlarından faydalanılmalıdır. Bu tür araçlar baskı altında karar verme becerilerini geliştirir ve kural uygulama tutarlılığını arttıracaktır.

2. Taban Hakemlerinin Desteklenmesi

- **Mentorluk Programları:** Rehberlik, geri bildirim ve kariyer gelişimi tavsiyeleri sağlamak için alt düzey hakemleri deneyimli hakemlerle eşleştirmelidir.

- **Kaynak Tahsisi:** Taban hakemlerine finansal ve eğitimsel kaynaklar tahsis ederek, becerilerini ve performanslarını geliştirmeleri için atölye çalışmalarına, seminerlere ve fitness programlarına erişimlerini sağlamalıdır.
- **Yerelleştirilmiş Eğitim:** Eğitim programlarını yerel oyun tarzlarını, kültürel nüansları ve bölgesel zorlukları yansıtacak şekilde uyarlayarak daha ilgili ve etkili hale getirmek.

3. Liyakatin (Meritokrasi) Teşvik Edilmesi

- **Şeffaf Değerlendirme Sistemleri:** Kamuya açıklanan ve tek tip olarak uygulanan performansa dayalı değerlendirme kriterleri oluşturulmalıdır. Hakemler, karar vermede doğruluk, iletişim becerileri ve zindelik seviyeleri gibi ölçülebilir yetkinliklere göre değerlendirilmelidir.
- **Bağımsız Gözetim Komiteleri:** Hakem değerlendirmelerini ve terfilerini denetlemek için bağımsız komiteler oluşturulmalıdır. Bu, önyargıları azaltır, kulüp etkisini en aza indirir ve hakemlerin sisteme olan güvenini arttıracaktır.
- **Düzenli Performans Değerlendirmeleri:** Yapıcı geri bildirim sağlamak ve gelişim alanlarını belirlemek için periyodik değerlendirmeler uygulanmalıdır.

4. Baskı ve Şiddetin Azaltılması

- **Şiddet Karşıtı Kampanyalar:** Hakemlere saygıyı teşvik etmek ve şiddet veya saldırgan davranışlardan caydırmak için taraftarları, oyuncularını ve kulüpleri hedef alan kampanyalar yürütülmelidir. Bu mesajları duyurmak için medya kuruluşlarıyla işbirliği içinde hareket edilmelidir.
- **Güvenlik Önlemleri:** Maçlarda hakemler için güvenliği artırın ve fiziksel güvenliklerini sağlanmalıdır. Buna daha iyi kalabalık kontrolü ve hakemleri tehdit edenlere daha katı cezalar verilmesi de dahildir.
- **Psikolojik Destek:** Hakemlerin rollerinin getirdiği stres ve baskıyla başa çıkabilmelerine yardımcı olmak için danışmanlık ve ruh sağlığı hizmetlerine erişimlerini sağlanmalıdır.

5. Kültürel ve Bölgesel Uyarlamalar

- **Kültürler Arası Eğitim:** Otorite ve saygıya yönelik tutumlardaki kültürel farklılıkları ele alan eğitim programları sunulmalıdır. Bu, bölgeler arasında hakemlerin daha eşit bir şekilde takdir edilmesini teşvik edecektir.
- **Yerelleştirilmiş Politikalar:** Yönetim ve değerlendirme uygulamalarını farklı bölgelerin sosyo-politik ve ekonomik gerçeklerine uyacak şekilde adapte ederken temel adalet ve meritokrasi ilkelerini göz önünde bulundurulmalıdır.
- **Küresel İşbirliği:** Bölgesel ve ulusal hakem organizasyonlarını, en iyi uygulamaları paylaşmak ve ortak zorlukları ele almak için forumlar ve konferanslar aracılığıyla işbirliği yapmaya teşvik edilmelidir.

6. Araştırma ve Veri Toplamanın Geliştirilmesi

- **Hakem Odaklı Araştırma:** Hakem performansı, stres faktörleri ve baskı altında karar verme süreçlerine odaklanan çalışmalara yatırım yapılmalıdır. Bu tür araştırmalardan elde edilen bilgiler, hedeflenen müdahalelere rehberlik edebilecektir.
- **Veriye Dayalı Değerlendirmeler:** Hakem performansını objektif bir şekilde değerlendirmek ve iyileştirilmesi gereken alanları belirlemek için maç analizlerinden ve veriye dayalı araçlardan yararlanmak gerekmektedir.
- **Boylamsal Çalışmalar:** Hakemlerin kariyer gelişimini takip etmek ve reformların ve eğitim programlarının uzun vadeli etkisini değerlendirmek için boylamsal araştırmalar yapılmalıdır.

7. Yönetim ve Politikaların Geliştirilmesi

- **Yasal Korumalar:** Hakemleri siyasi müdahaleler ve fiziksel tehditler de dahil olmak üzere gereksiz baskılardan koruyan yasaların uygulanması için savunuculuk yapılmalıdır.
- **Etik Eğitimi:** Karar alma süreçlerinde dürüstlük ve adaleti teşvik etmek amacıyla hakemler ve spor görevlileri için zorunlu etik eğitimi getirilmelidir.

- **Açık Hesap Verebilirlik:** Hakemlerin bağımsızlığını veya güvenliğini tehlikeye atan eylemlerden kulüpleri, oyuncuları ve taraftarları sorumlu tutacak mekanizmalar oluşturulmalıdır.

8. Topluluk Katılımının Oluşturulması

- **Oyuncular ve Antrenörler için Eğitim:** Hakemlerin rolleri ve kararları konusunda karşılıklı anlayış ve saygıyı teşvik etmek için oyuncular ve antrenörler için atölye çalışmaları düzenlenmelidir.
- **Taraftar Farkındalık Kampanyaları:** Taraftarları oyunun kuralları ve hakemlerin karşılaştığı zorluklar hakkında eğiterek empati kurmalarına ve düşmanlığı azaltmalarına yardımcı olunmalıdır.
- **İnteraktif Platformlar:** Şikâyetleri ele almak ve saygı kültürünü geliştirmek için hakemlerin, oyuncuların ve taraftarların yapıcı bir şekilde iletişim kurabileceği platformlar oluşturulmalıdır.

Bu öneriler toplu olarak hakemlerin karşılaştığı sistemik, kültürel ve operasyonel zorlukları ele almayı amaçlamaktadır. Yönetim organları, kulüpler ve topluluklar bu tür önlemleri uygulayarak hakemler için daha destekleyici, eşitlikçi ve profesyonel bir ortam yaratabilirler. Bu girişimler sadece hakemliğin kalitesini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda mesleğin yetenekli bireyleri çekmesini ve elinde tutmasını sağlayacak, sonuçta sporun bütünlüğüne ve adaletine katkıda bulunacaktır.

Dünya genelinde hakemliğin gelişimi için evrensel etik standartların güçlendirilmesi, hakem eğitiminin dijital araçlarla desteklenmesi ve kültürel bağlamlara duyarlı uygulamaların benimsenmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye özelinde ise, hakemlerin karar alma özerkliğini güvence altına alan yapısal reformlara, liyakat temelli ve şeffaf bir değerlendirme sistemine geçilmesi gerekmektedir. Özellikle bir hakemin Şampiyonlar Ligi gibi üst düzey bir uluslararası karşılaşmada görev aldıktan sadece bir gün sonra gerekçesiz biçimde klasman dışı bırakılması, yalnızca bireysel kariyerler üzerinde yıkıcı etkiler yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda kamuoyunun sisteme olan güvenini de ciddi şekilde zedelemektedir. Bu tür uygulamalara karşı denetim mekanizmalarının geliştirilmesi ve hakem performanslarının objektif kriterlerle

değerlendirilmesi, Türk hakemliğinin kurumsal saygınlığını ve uluslararası alandaki itibarını güçlendirecektir.

Gelecekteki çalışmalar, uygulanan reformların etkinliğini araştırarak ve gençlik sporları veya uluslararası turnuvalar gibi belirli bağlamlardaki hakemlik zorluklarını inceleyerek bu çalışmayı genişletebilir. Bu, hakemler için evrensel olarak destekleyici ve eşitlikçi bir ortamın nasıl yaratılacağına dair daha derin bir anlayış sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- A Kindly Gesture. (1953). *The Football Referee*, Cilt 2, Sayı 5.
- About PGMOL, The Premier League. (n.d.). PGMOL. <https://www.premierleague.com/referees/pgmol> (Erişim Tarihi. 04.07.2024).
- AFF, (2023) <https://www.dfb.de/verbandsservice/verbandsrecht/satzung-und-ordnungen/> (Erişim Tarihi 14.01.2024).
- AFF, (2024). <https://wdfv.de/download/wdfv-satzung-und-ordnungen/e-schiedsrichterrordnung.pdf> (Erişim Tarihi: 01/04/2024).
- Ahmady, G. A., M. Mehrpour ve A. Nikooravesh (2016). Organizational structure. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Sayı 230, 455-462.
- Almeida, K.(2019). *Nosso Futebol*. São Paulo: Editora arte e texto LTD,
- Anderson, K. J. ve D. A. Pierce (2009). Officiating bias: The effect of foul differential on foul calls in NCAA basketball. *Journal of Sports Sciences*, Cilt 27, Sayı 9, 993-1002.
- Araujo, L. S., ve Silva, F. S. (2019). A proteção jurídica do árbitro de futebol no Brasil em face das previsões legais do contrato de trabalho do atleta. *Disciplinarum Scientia: Sociais Aplicadas*, Cilt 15, Sayı 2, 319–332.
- Artun, T. Ü. (1992). *Türk Futbol Tarihi*. E. Arıpınar (ed.). Cilt 1.2, İstanbul.
- Baba, N. (1939). *Beynelmilel Futbol Kaideleri ve Kaideler Hakkında Sorgular-Cevaplar*, Ankara.
- Background and formation. from The Referees Association website: <https://www.the-ra.org/about> (Erişim Tarihi 01.01.2025).
- Barros, J. M. A. (1990). *Futebol Porque Foi. Porque Não é Mais*. Rio de Janeiro: Sprint.
- Barton, A. W. (1949). Address by Dr. A. W. Barton (Sheffield). *The Football Referee*. No. 17. Conference Issue.
- Baruch, Y. ve M. Peiperl (2000). Career Management Practices: An Empirical Survey and Theoretical Implications. *Human Resource Management*, Cilt 39, Sayı 4, 347-366.
- Bates, A. W. (2015). *Teaching in a Digital Age: Guidelines for Designing Teaching and Learning*. Tony Bates Associates Ltd.

- Baumeister, R. F. (2014). *Self-regulation and decision-making under pressure*. In R. Baumeister ve K. Vohs (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 127–143). Academic Press.
- Bayburd, R., O.V. Sevinçli ve A. Akiska (1963). *Futbol Yıllığı 1963*, İstanbul.
- Bellissimo, V. (2008). *Um Estudo Sobre Cartões Amarelos E Vermelhos Aplicados Ao Mandante E Não Mandante Do Jogo Pelo Árbitro De Futebol*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Campinas
- Berge, Z. L. ve M. P. Collins (1995). The role of the instructor in online courses. *The American Journal of Distance Education*, Cilt 9, Sayı 2, 5-19.
- Bergman, B. ve B. Klefsjö (2020). *Kvalitet. Från behov till användning*. Studentlitteratur, Lund.
- Birley, D. (1995). *Land of Sport and Glory: Sport and British Society, 1887- 1910*. Manchester: Manchester University Press.
- Blackburn Referees' Association. (1953). Annual Conference, *The Football Referee*. Vol 2, No. 7.
- Boschilia, B. ve W. Marchi Júnior (2020). Para ser “juiz de futebol”: Dificuldades e perspectivas da arbitragem no Brasil. *Revista da Alesde*, Cilt 12, Sayı 2, 155-173.
- Boud, D. (2000). Sustainable assessment: Rethinking assessment for the learning society. *Studies in Continuing Education*, Cilt 22, Sayı 2, 151-167.
- Brasil. (2013). Lei nº 12.867, de 10 outubro de 2013. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12867.htm (Erişim Tarihi 01.04.2024).
- Braun, V. ve V. Clarke (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Cilt 3, Sayı 2, 77-101.
- Britannica, T. Information Architects of Encyclopaedia (2023, November 3). football. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/facts/football-soccer> (Erişim Tarihi: 10.04.2024).
- Brown, G. (2009). Stuart Attwell faces red card over Carlton Cole controversy. Retrieved 30 July, 2013, from The Telegraph website <http://www.telegraph.co.uk/sport/football/competitions/premier-league/4945468/Stuart-Attwell-faces-red-card-over-Carlton-Cole-controversy.html> (Erişim Tarihi: 01.03.2024).

- Buka, S. L., T. L. Stichick vd. (2001). Youth exposure to violence: Prevalence, risks, and consequences. *American Journal of Orthopsychiatry*, Cilt 71, Sayı 3, 298-310.
- Bullard, D. L. (1964). Professional referees. *The Football Referee*. Vol 4, No. 24.
- Bussin, M. ve J. Mouton (2019). Employee compensation and employer branding. *Frontiers in Psychology*. (Erişim Tarihi: 01.03.2024).
- Bowen, GA. (2009). Nitel araştırma yöntemi olarak belge analizi. *Nitel Araştırma Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 27–40.
- Campos de Futebol (2024). https://www.campeoesdofutebol.com.br/ranking_federacoes_cbf.html (Erişim Tarihi: 01.03.2024).
- Catteeuw, P., B. Gilis vd. (2010). Training of perceptual-cognitive skills in offside decision making in soccer referees. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Cilt 32, Sayı 6, 845-861.
- Catton, J. A. H. (1913). The Status of the referee. Sheffield Telegraph and Star Sports Special (Green'Un). Sheffield, England.
- CBF Academy <https://www.cbfacademy.com.br/pt-br/noticias/284-um-olhar-para-os-arbitros-de-futebol> (Erişim Tarihi 04.02.2024).
- CBF. Confederação Brasileira de Futebol. Árbitro de vídeo: recurso ajuda a definir pênalti. Informes. Disponível em: Árbitro de Vídeo confirmado em Salgueiro x Sport - Confederação Brasileira de Futebol (cbf.com.br) Erişim tarihi 14.05.2024
- CBF, (2024). <https://www.cbf.com.br/futebol-brasileiro/tabelas/copa-de-selecoes-estaduais/sub-20/2024> Erişim Tarihi 14.04. 2024
- Chappelet, J.-L. (2020). “Olimpik Yönetişim Modeli: Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Arayışı.” *Sport in Society*, Cilt 23, Sayı 1, 33-47.
- Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.
- Chisholm, L. ve M. O'Donnell (2020). Developing Professional Skills in a Globalized Economy. *International Journal of Educational Development*, Sayı 75, 102131.
- Cleland, J., J. O'Gorman ve M. Bond (2018). The English Football Public on Referees and the Impact on Social Identity Theory. *International Review for the Sociology of Sport*, Cilt 53, Sayı 2, 1–20.

- Cleland, J., J. O’Gorman ve T. Webb (2020). Respect? An Investigation into the Experience of Referees in Association Football. *International Review for the Sociology of Sport*, Cilt 55, Sayı 8, 1025–1041.
- Coalter, F. (2013). *Sport for Development: What game are we playing?* Routledge.
- Collins, T. (1998). *Rugby’s great split: Class, culture and the origins of Rugby League Football*. London: Frank Cass.
- Colwell, S. (2000). The ‘Letter’ and the ‘Spirit’: Football laws and refereeing in the twenty-first century. *Soccer and Society*, Cilt 1, Sayı 1, 201-214.
- Costa, E. C., C. M. A. Vieira vd. (2013). Monitoring external and internal loads of Brazilian soccer referees during official matches. *Journal of Sports Science and Medicine*, Cilt 12, Sayı 3, 559-564.
- Cousens, L.C., K. Babiak ve T. Slack (2001). The Role of Organizational Structure in the Management of Professional Sports. *European Journal for Sport Management*, Cilt 3, Sayı 1, 48-69.
- Creswell, J. W., ve Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE publications.
- Cropanzano, R., Z. S. Byrne vd. (2007). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 70, Sayı 2, 164-179.
- Crowther, N. B. (2007). *Sport in Ancient Times*, Praeger Publishers, 88 Post Road West, Westport, CT 06881, An imprint of Greenwood Publishing Group, Inc
- Cunningham, G. B., A. J. Doherty ve M. J. Gregg (2003). Using social role theory to examine the hiring of women in intercollegiate athletics. *Sex Roles*, Cilt 49, Sayı 1-2, 185-192.
- Curry, G. (2014). The origins of football debate: Comments on Adrian Harvey’s historiography. *International Journal of the History of Sport*. doi: 10.1080/09523367.2014.913573 (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Darnell, S. C. (2012). *Sport for development and peace: A critical sociology*. Bloomsbury Academic.
- Davies, M. ve J. Carosi (2008). 100 years. The referees’ association. Retrieved November 15, 2011, from <http://www.footballreferee.org/history.php>. (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

- Deci, E. L. ve R. M. Ryan (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Cilt 11, Sayı 4, 227-268.
- Deery, M. ve L. Jago (2015). Revisiting Talent Management, Work-Life Balance, and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Cilt 27, Sayı 3, 453-472.
- Dell, C., M. Gervis ve D. Rhind (2016). Factors Influencing the Development of English Premier League Referees. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, Cilt 5, Sayı 2, 117–129.
- Dell, C., M. Gervis ve D. J. Rhind (2016). Factors influencing soccer referees’ intentions to quit the game. *Soccer ve Society*, Cilt 17, Sayı 1, 109–119.
- Demerouti, E. ve R. Cropanzano (2010). *From thought to action: Employee work engagement and job performance*. In A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). New York: Psychology Press.
- DeShon, R. P. ve J. Z. Gillespie (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 90, Sayı 5, 1096-1127.
- DFB, (2024). <https://www.dfb.de/gesellschaften/dfb-gmbh-co-kg/start/> (Erişim Tarihi 10/02/2024).
- Dine, P. (2001). *French Football: A Cultural History*. Berg Publishers.
- Dohmen, T. ve J. Sauermann (2016). Referee Bias. *Review of Economics and Statistics*, Cilt 98, Sayı 2, 387–401.
- Donovan, P., K. Hannigan ve D. Crowe (2001). The learning transfer system approach to estimating the benefits of training: Empirical evidence. *Journal of European Industrial Training*, Cilt 25, Sayı 2/3/4, 221-228.
- Downward, P. ve M. Jones (2007). Effects of Crowds on Player Performance in Professional Soccer: The Role of Referee Bias. *Journal of Economic Psychology*, Cilt 28, Sayı 2, 218-229.
- Dunning, E., P. M. Murphy ve J. Williams (1988). *The Roots of Football Hooliganism: An Historical and Sociological Study*. Routledge ve Keegan Paul: London.
- Dunning, E. ve K. Sheard (2005). *Barbarians, gentlemen and players: A sociological study of rugby football*. London: Routledge.

- Durham F.A. (1927). *The Football Referee*. Conference Number.
- Eisenberg, C. (1997). *Deutschland*. In C. Eisenberg (Hrsg.), *Fußball, soccer, calcio. Ein englischer Sport auf seinem Weg um die Welt* (Dtv, 4709, S. 94±129). München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Errekagorri, I., S. M. Gil ve I. Bidaurreazaga-Letona (2020). Influence of Video Assistant Referee on playing time, technical-tactical, and physical performance in the Spanish football league. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Cilt 17, Sayı 19, 7285.
- Evans, R. ve E. Bellion (2005). *The art of refereeing: Techniques and advice for every soccer referee*. London: A ve C Black.
- Evostick Southern League. (2013). *The formation of the Southern League*. *The Southern League* website <http://www.southern-football-league.co.uk/history/default.asp> (Erişim Tarihi 10.07.2023).
- Fasold, F., D. Memmert ve C. Unkelbach (2013). Calibration processes in a serial talent test. *Psychology of Sport and Exercise*, Sayı 14, 488-492.
- Felder, R. M. ve L. K. Silverman (1988). Learning and teaching styles in engineering education. *Engineering Education*, Cilt 78, Sayı 7, 674-681.
- FIFA. (2021). Say No to Racism. <https://inside.fifa.com/social-impact/campaigns/no-discrimination> (Erişim Tarihi: 13.10/2024).
- FIFA, History of The Game <http://www.fifa.com/classicfootball/history/the-game/origins.html> (Erişim Tarihi: 11.04.2023).
- FIFAb, <https://inside.fifa.com/technical/refereeing/international-referees> (Erişim Tarihi 10.09.2024).
- FIFA (2023). <https://inside.fifa.com/tournaments/mens/worldcup/qatar2022/news/one-month-on-5-billion-engaged-with-the-fifa-world-cup-qatar-2022-tm> (Erişim Tarihi: 10/09/2024).
- FIFPRO (2024). <https://fifpro.org/en> (Erişim Tarihi 19.05.2024).
- FIGC, (2024). <https://www.figc.it/it/federazione/euro-2024/uefa-euro-germania-2024/gli-arbitri/> (Erişim tarihi 10.02.2024).
- Fişek, K. (1980). *Spor Yönetimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Fişek, K. (1985). *Türkiye Spor Tarihi*, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

- Fletcher, P. (2013). *One letter, two meetings and 12 teams – the birth of the league football*. Retrieved February 26, 2013, from The BBC Sport website <http://www.bbc.co.uk/sport/0/football/21492352> (Erişim Tarihi 17.08.2023).
- Follows, D. (1966). F. A. Representation. *The Football Referee*. Vol 5, No. 8.
- Foot, J. (2007). *Calcio: A History of Italian Football*. Harper Perennial. Football History, The history of football, <https://www.footballhistory.org/> (Erişim Tarihi 10.05.2023).
- Forbes, A., L. Edwards ve S. Fleming (2015). Exploring the experiences of female football officials within UK football culture. *Soccer ve Society*, Cilt 16, Sayı 4, 521–539.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. Herder and Herder.
- Friman, M., J. Nyberg ve T. Norlander (2004). Respect and Decision Making Among Referees in Competitive Sports. *Journal of Sports Psychology*, Cilt 10, Sayı 3, 201-219.
- Gagné, M. ve E. L. Deci (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 26, Sayı 4, 331-362.
- Galtung, J. (1969). "Violence, Peace, and Peace Research." *Journal of Peace Research*, Cilt 6, Sayı 3, 167–191.
- Galtung, J. (1990). Cultural Violence. *Journal of Peace Research*, Cilt 27, Sayı 3, 291-305.
- Gasparetto, T. ve K. Loktionov (2023). Does the Video Assistant Referee (VAR) mitigate referee bias on professional football? PLoS ONE, Cilt 18, Sayı 11, e0294507.
- Gee, C. ve M. E. Burke (2001). Realising potential: The new motivation game. *Management Decision*, Cilt 39, Sayı 2, 131-136.
- Gerrard, B. (2021). *Technological advances in football officiating: Implications for performance and fairness*.
- Gibson, A. ve W. Pickford (1906). *Association football ve the men who made it*. Volume I. London: The Caxton Publishing Company.
- Gilley, A. M. ve A. Rasheed (2000). Making more by doing less: An analysis of outsourcing and its effects on firm performance. *Journal of Management*, Cilt 26, Sayı 4, 763-790.

- Giulianotti, R. (1999). *Football: A sociology of the global game*. Padstow: Polity Press.
- Goldblatt, D. (2006). *Ball is Round: A Global History of Soccer*. New York: Riverhead Books.
- Gomes, P. B., A. M. Conceição2 vd. (2022). Neto, E.S.A. *História e evolução da arbitragem do futebol brasileiro*. Nativa ,V.10, N.1
- Goulstone, J. (2000). The working-class origins of modern football. *The International Journal of the History of Sport*, Cilt 17, Sayı 1, 135-143.
- Goumas, C. (2014). How does crowd support contribute to home advantage in soccer?. *Journal of Sport Behavior*, Cilt 37, Sayı 3, 236.
- Green, G. (1953). *The History of The Football Association*. London: Naldrett Press.
- Green, G. (1954). *Soccer the world game: A popular history*. London: Pan Books Ltd.
- Green, G. (1960). The Dawn of Football. In A.H. Fabian ve G. Green (eds.). *Association football, Volume 1* (pp. 37-46). London: The Caxton Publishing Company Ltd.
- Green T.A (2001). *Martial Arts of the World An Encyclopedia*, Volume One: A–Q. ABCCLIO, Inc. 130 Cremona Drive, P.O. Box 1911, Santa Barbara, California 93116-1911
- Guttmann, A ve L. Thompson (2001). *Japanese Sports A History*, University of Hawaii Press
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, Cilt 12, Sayı 1, 9–22.
- Grix, J. ve F. Carmichael (2012). Why do governments invest in elite sport? A polemic. *International Journal of Sport Policy and Politics*, Cilt 4, Sayı 1, 73-90.
- Gudykunst, W. B. ve Y. Y. Kim (2003). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication*. McGraw-Hill.
- Guttmann, A. ve L. Thompson (2001). *Japanese Sports A History*, University of Hawaii Press.
- Hackman, J. R. ve G. R. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Cilt 16, Sayı 2, 250-279.
- Halpern, J. (2008). Balls and blood. *Sports Illustrated*, Cilt 109, Sayı 4, 42-44.

- Hancock, P. A., J. M. Ross ve J. L. Szalma (2007). A meta-analysis of performance response under thermal stressors. *Human Factors*, Cilt 49, Sayı 5, 851–877.
- Harvey, A. (2001). ‘An epoch in the annals of national sport.’ Football in Sheffield and the creation of modern soccer and rugby. *International Journal of the History of Sport*, Cilt 18, Sayı 4, 53-87.
- Harvey, A. (2005). *Football: The first hundred years, the untold story*. London: Routledge
- Helsen, W., J.-B. Bultynck ve M. Weston (2020). Variability in football referees’ decision-making performances under VAR conditions. *Frontiers in Psychology*, Sayı 11, 527.
- Helsen, W., M. Buekers ve K. Put (2020). Decision-Making Training for Football Referees Using Technology. *International Journal of Sports Science ve Coaching*, Cilt 15, Sayı 3, 405-420.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hill, D. (2010). *The Fix: Soccer and Organized Crime*. McClelland ve Stewart.
- History of the Football League. (2010). fThe Football League website: <http://www.football-league.co.uk/page/History/HistoryDetail/0,,10794~1357277,00.html>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. SAGE Publications.
- Holt, R. (1989). *Sport and the British*. Oxford: Oxford University Press.
- Hoye, R. ve G. Cuskelly (2007). *Sport Governance*. Elsevier.
- IFAB (1903) <https://downloads.theifab.com/downloads/laws-of-the-game-1903-04?l=en> (Erişim Tarihi 17.08. 2023).
- Işın, A. ve Q. Yi (2024). "Does video assistant referee technology change the magnitude and direction of home advantages and referee bias? A proof-of-concept study." *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*, Cilt 16, Sayı 21.
- Iqbal, M. ve K. Piwowar-Sulej (2023). Organizational citizenship behavior: The roles of corporate social responsibility and workplace happiness. *Sustainability*, Cilt 15, Sayı 2, 1-15.

- İKFF, <https://rfef.es/es/federacion/normativas-y-circulares/circulares> (Erişim Tarihi 01/04/2024).
- Inglis, S. (1988). *League football and the men who made it*. London: Collins Willow.
- Joint F. A. ve R. A. Committee (1961). *The Football Referee*. Conference Issue.
- Johnson, L., S. Adams Becker vd. (2016). *NMC Horizon Report: Higher Education Edition*. The New Media Consortium.
- Jones, R. ve J. Williams (2004). Social and cultural perspectives on aggression in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, Cilt 5, Sayı 3, 239-252.
- Karadayı, E. ve D. Yıldız (1976). *Hakem Sizsiniz*, İstanbul.
- Kashyap, V. ve S. Rangnekar (2016). The mediating role of trust: Investigating the relationships among employer brand perception and turnover intentions. *Global Business Review*, Cilt 17, Sayı 64, 75.
- Kerr, J., C. A. Schriesheim ve J. Haggerty (2017). Employee performance appraisal and merit pay: The importance of procedural justice and employee motivation. *Journal of Management*, Cilt 43, Sayı 2, 431-454.
- Kittel, A., I. Cunningham vd. (2021). Decision-making training in sporting officials: Past, present and future. *Psychology of Sport and Exercise*, Sayı 56, 102003.
- Kolbinger, O. ve D. Link (2020). The introduction of VAR and its effect on decision accuracy in elite football. *International Journal of Sports Science ve Coaching*, Cilt 15, Sayı 4, 517-524.
- Kop, R. ve A. Hill (2008). Connectivity and community in online learning. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, Cilt 9, Sayı 3, 1-16.
- Kozinets, RV. (2020). *Netnografi: Nitel sosyal medya araştırmasının temel kılavuzu* Ankara: SAGE Yayınları.
- Kramar, R., T. Bartram ve H. De Cieri (2014). *Human Resource Management in Australia*. McGraw-Hill Education.
- Kvale, S. ve S. Brinkmann (2015). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Ankara: SAGE Publications.
- Lago-Peñas, C., E. Rey vd. (2020). The influence of a Video Assistant Referee on time variables in soccer. *The Journal of Strength ve Conditioning Research*, Cilt 34, Sayı 11, 3129-3133.

- Lago-Peñas, C. ve M. Gómez-López (2016). The influence of referee bias on extra time in elite soccer matches. *Percept. Mot. Ski*. Sayı 122, 666–677.
- Lavoie, C.-É., R. J. Vallerand ve J. Verner-Filion (2021). Passion and emotions: The mediating role of cognitive appraisals. *Psychology of Sport and Exercise*, Sayı 54, 101907.
- Lawton, M. (2012). Premier League referees are always right* (well, 92 per cent of the time). The Mail. Retrieved 18 April, 2012, from <http://www.dailymail.co.uk/sport/football/article-2107388/Premier-League-referees-right-92-cent-time.html> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Leicester, B. (1971). Professionals. *The Football Referee*. Sayı 5, New Series.
- Lewis, J. (1906). *The Much Abused Referee*. In *The Book of Football: A Complete History and Record of the Association and Rugby Games* (pp. 263-264). London: The Amalgamated Press Ltd.
- Lincoln, Y. S. ve E. G. Guba (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Livingston, L., S. L. Forbes vd. (2020). *Sport Officiating: Recruitment, Development, and Retention* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429465291> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Luthans, F., J. B. Avey vd. (2006). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, Cilt 17, Sayı 1, 41–67.
- MacMahon, C., W. Helsen vd. (2007). Decision-making skills and deliberate practice in elite association football referees. *Journal of Sports Sciences*, Cilt 25, Sayı 1, 65-78.
- MacMahon, C., J. L. Starkes ve J. M. Deakin (2015). Referee decision-making in sport: A holistic review of the literature. *Psychology of Sport and Exercise*, Cilt 16, Sayı 3, 238-250.
- Males, J. ve J. Kerr (2011). Experiencing aggression in sport: Insights from a Lacrosse World Championship tournament. *Sport ve Exercise Psychology Review*, Cilt 7, Sayı 1, 26-34.
- Mangan, J. A. (2008). Missing men: Schoolmasters and the early years of association football. *Soccer and Society*, Cilt 9, Sayı 2, 170-188.

- Mangan, J. A. ve C. Hickey (2008). Keeping control: Refereeing the game. *Soccer and Society*, Cilt 9, Sayı 5, 727-749.
- Markunas, M. (2003). *Psikolojik hazırlık ve eğitimin dönemselleştirilmesi*. In K. Rubio (Ed.), *Psicologia do esporte: Teoria e prática* (pp. xx-xx). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mascarenhas, D. R., D. Collins ve P. Mortimer (2005). The art of reason versus the exactness of science in elite refereeing: Comments on Plessner and Betsch (2001). *Journal of Sport ve Exercise Psychology*, Cilt 27, Sayı 4, 517-528.
- Mascarenhas, D. R., D. Collins ve P. Mortimer (2005). The influence of performance feedback on referee self-confidence and decision-making. *Journal of Sports Sciences*, Cilt 23, Sayı 3, 291-293.
- Mascarenhas, D. R., C. Button vd. (2009). Physical and decision-making demands of elite football refereeing: A case study. *The Open Sports Sciences Journal*, Sayı 2, 1-7.
- Maslach, C. ve M. P. Leiter (2016). Burnout in the Workplace: A Review and Commentary. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Sayı 3, 397-422.
- Mason, T. (1980). *Association Football and English society, 1863-1915*. Brighton: Harvester Press.
- Mather, V. (2020). *The politics of football: How interference harms the game*. The Guardian.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia Learning* (2nd ed.). Cambridge University Press. DOI: 10.1017/CBO9780511811678 (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- MAXQDA, (2024) <https://www.maxqda.com/download/manuals/MAX24-Online-Manual-Complete-EN.pdf> (Erişim Tarihi 10.08.2024).
- McArdle, D. (2000). *From boot money to Bosman: Football, society and the law*. London: Cavendish.
- Meet our workforce. (2013). The Football Association <https://www.amateur-fa.com/referee/referee-development/referee-workforce> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Meyer, J. P. ve N. J. Allen (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

- Miles, M. B., A. M. Huberman ve J. Saldaña (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. SAGE publications.
- Mishra, P. ve M. J. Koehler (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, Cilt 108, Sayı 6, 1017-1054.
- Nash, M. (2000). Organizational culture and sports officials: Challenges in maintaining a fair and objective system. *Journal of Sports Administration*, Cilt 3, Sayı 1, 40–55.
- National referee development programme. (2013). The Football Association website: <http://www.thefa.com/my-football/referee/national-referee-development>(Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Ng, T. W. H. ve D. C. Feldman (2012). The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *Journal of Applied Psychology*, Cilt 97, Sayı 3, 677-686.
- Ng, E. S., L. Schweitzer ve S. T. Lyons (2012). Anticipated discrimination and a career choice in non-profit: A study of Generation Y business students. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Cilt 41, Sayı 6, 1059-1085.
- Nixon, W. D. (1906). Public school football: Part 1. – Association. In The Amalgamated Press (Eds.), *The book of football: A complete history and record of the association and rugby games* (pp. 121-123). London: The Amalgamated Press LTD.
- Noe, R. A., A. D. Clarke ve H. J. Klein (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Cilt 1, Sayı 1, 245–275.
- OECD. (2019). Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>(Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Oral, M. A. (1954). *Türkiye Futbol Tarihi*, İstanbul.
- Offord, H. J. W. (1906). *The evolution of the playing pitch*. In The Amalgamated Press (Eds.), *The book of football: A complete history and record of the association and rugby games* (pp. 90-91). London: The Amalgamated Press LTD.
- Paine, R. (1973). *Why we don't want professional referees*. The Football Referee.

- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J. ve J. F. Veiga (1999). Putting People First for Organizational Success. *Academy of Management Perspectives*, Cilt 13, Sayı 2, 37-48.
- Physical training and instructional meetings. (1957). *The Football Referee*. Cilt 3, Sayı 5, New Series.
- Pickford, R. W. (1940). The psychology of the history and organization of Association Football, Part 2. *British Journal of Psychology*, Sayı 31, 129-144.
- Pielke, R. (2013). How can FIFA be held accountable? *Sport Management Review*, Cilt 16, Sayı 3, 255-267.
- PLOS ONE. (2021). Does the Video Assistant Referee (VAR) mitigate referee bias?
- Plymouth and Cornish Advertiser. (1863). *Miscellanea*. Exeter: England.
- Price, R. (1999). *British society, 1680-1880: Dynamism, containment and change*. Cambridge: Cambridge University press.
- Pollard, R. (2008). The impact of referee decision-making on the outcome of sports matches. *International Review for the Sociology of Sport*, Cilt 43, Sayı 3, 313-328.
- Porter, D. (2006). Revenge of the crouch end vampires: The AFA, the FA and English football's 'great split', 1907-14. *Sport in History*, Cilt 26, Sayı 3, 406-428.
- Put, K., J. Wagemans vd. (2019). Using Virtual Reality to Study Decision-Making in Football Officiating. *Psychology of Sport and Exercise*, Sayı 43, 76-82.
- Radnedge, K. (1994). *The Ultimate Encyclopedia of Soccer*, London.
- Rae, V. (1958, November). Teaching the teachers: Referee course at Bisham Abbey. *The Football Referee*. Cilt 11, Sayı 11.
- Ranc, D. (2012). *Foreign players and football supporters: The Old Firm, Arsenal, Paris Saint-Germain*. Manchester University Press.
- Reis, G., B. Braga ve A. Freitas (2017). *Employer attractiveness: A systematic review*. Emerald Insight.
- Representation: Further approach to F. A. (1959). *The Football Referee*. Cilt 3, Sayı 12. New Series.
- Riordan, J. ve B. Jones (1999). *Sport and Physical Education in China*, E ve FN Spon is an imprint of the Toylor ve Francis Group.

- Rogers, W. R. (1958). *Request for representation: Letter to the Football Association*. The Football Referee.
- Rose, P., J. Beeby ve D. Parker (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. Cilt 21, Sayı 6, 1123-1129.
- Rosenberg, M. J. ve R. Foshay (2019). E-learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age. *Performance Improvement*, Cilt 38, Sayı 4, 50-56.
- Rous, S. (1946). Recruiting campaign. *The Football Referee*. No. 4. Transitory Period.
- Rous, S. (1953). "Words of wisdom": Sir Stanley Rous addresses Welsh referees. *The Football Referee*. Cilt 2, Sayı 3, New Series.
- Rous, S. (1978). *Football worlds: A lifetime in sport*. Newton Abbot: Readers Union.
- Rullang, C. (2017). *Eine sozioökonomische Analyse des Schiedsrichters im deutschen Fußball Bereich*. (Doctoral dissertation, Universität des Saarlandes). Empirische Humanwissenschaften der Universität des Saarlandes, Saarbrücken.
- Russell, G. W. (2008). *Aggression in the Sports World: A Social Psychological Perspective*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195189599.001.0001> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Ryan, R. M. ve E. L. Deci (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, Cilt 55, Sayı 1, 68–78.
- Ryan, R. M. ve E. L. Deci (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- San, H., T. Ünsi ve S. Var (1963). *Futbol Ansiklopedisi*, İstanbul.
- Saldana, J. (2019). *Nitel Araştırmacılar İçin Kodlama El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers*. SAGE Publications.
- Saldanha, J. (1971). *O futebol. Rio de Janeiro: Edições Bloch, 2 ANTUNES, P. Regras de futebol*. São Paulo: Cia Brasileira,
- Schlager, T., M. Bodderas vd. (2011). The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: An empirical investigation. *Journal of Services Marketing*, Cilt 25, Sayı 7, 497-508.

- Shaw, J. D., N. Gupta ve J. E. Delery (2013). Alternative Conceptualizations of the Relationship Between Voluntary Turnover and Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, Cilt 48, Sayı 1, 50-68.
- Shilbury, D. ve K. A. Moore (2006). The role of sport management in the development of sport organizations. *Sport Management Review*, Cilt 9, Sayı 1, 1-19.
- Shilbury, D. ve K. A. Moore (2006). A Study of Structural and Cultural Perspectives on Football Administration. *Journal of Sport Management*, Cilt 20, Sayı 4, 424-439.
- Simeon, R. (1966). The professional referee. *The Football Referee*. Cilt 5, Sayı 8.
- Simmons, R. (2017). The Economic Evaluation of Referee Performance in Professional Sports. *Journal of Sports Economics*, Cilt 18, Sayı 4, 345-365.
- Simmons, R., D. Forrest ve B. Buraimo (2007). Outcome Uncertainty and the Couch Potato Audience. *Scottish Journal of Political Economy*, Cilt 54, Sayı 3, 273-285.
- Slack, L. A., J. Butt vd. (2014). Understanding mental toughness in elite football officiating: Perceptions of English Premier League referees. *Sport ve Exercise Psychology Review*, Cilt 10, Sayı 1, 4-24.
- Slack, T. ve M. M. Parent (2006). *Understanding sport organizations: The application of organization theory*. Human Kinetics.
- Slack, T. ve B. Hinings (1992). Organizational perspectives on sport. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, Cilt 9, Sayı 2, 101-112.
- Slack, T., M. M. Parent ve B. Hinings (2011). Managing Football Officiating: A Comparative Analysis of Organizational Models. *European Sport Management Quarterly*, Cilt 5, Sayı 2, 133-156.
- Slack, L., T. Webb ve J. Cleland (2021). Referee Training and Technology Integration in Modern Football. *International Review for the Sociology of Sport*, Cilt 56, Sayı 6, 851-868.
- Smart, B. (2007). Not playing around: Global capitalism, modern sport and consumer culture. *Global Networks*, Cilt 7, Sayı 2, 113-134.
- Some thoughts....systems. (1955). *The Football Referee*. Cilt 1-2, Sayı 17, New Series.
- Sørensen, O. H. ve D. Holman (2010). Organizational options for preventing work-related stress in knowledge work. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Cilt 42, Sayı 4, 325-334.

- Spaaij, R. (2014). Globalization and Football Refereeing: Practices, Policies, and Technologies. *Global Sport Management Review*, Cilt 8, Sayı 3, 185–202.
- Spitz, J., J. Wagemans vd. (2021). "Video assistant referees (VAR): The impact of technology on decision making in association football referees." *Journal of Sports Sciences*, Cilt 39, Sayı 2, 147-153.
- Staw, B. M., L. E. Sandelands ve J. E. Dutton (1981). Threat-rigidity effects in organizational behavior: A multilevel analysis. *Administrative Science Quarterly*, Cilt 26, Sayı 4, 501-524.
- Sutcliffe, C. E., J. A. Brierley ve F. Howarth (1938). *The story of the Football League: 1888-1938*. Preston: Football League Limited.
- Tajfel, H. ve J. C. Turner (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel ve W. G. Austin (ed.). *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson Hall.
- Tannenbaum, S. I. ve G. Yukl (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, Cilt 43, Sayı 1, 399–441.
- Taylor, M. (2008). *The association game: A history of British football*. Harlow: Longman.
- Taylor, L. (2010). Steve Bruce courts FA fine with rant over rookie referee's red card. Retrieved <http://www.theguardian.com/football/2010/aug/16/sunderland-birmingham-city-premier-league> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Teixeira da Silva, J. A., S. Nazarovets vd. (2024). The video assistant referee in football. *Sports Engineering*, Cilt 27, Sayı 14.
- Tezcan, F. (1964). *Futbol*, İstanbul.
- www.tff.org/default.aspx?pageID=248&veftxtID=22151#:~:text=FIFA%20Kad%C4%B1n%20hakemlerimizden%20Dilan%20Deniz,Faruk%20%C3%96ks%C3%BCz%20kokartlar%C4%B1n%C4%B1%20takdim%20etti. (Erişim Tarihi: 14.15.2024).
- <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/MHK-Talimati.pdf> (Erişim Tarihi: 14.02.2024).
- The appointment and promotion of referees. (1948). *The Football Referee*. Newsletter, No. 11.
- The examination. (1951). *The Football Referee*. Cilt 1, Sayı 9, New Series.

- The Fa, (2024). <https://www.thefa.com/get-involved/referee/general-information/the-fa-referee-training-course> (Erişim Tarihi: 15/01/2024).
- The Referees, (1955). Association: A glimpse into history 1908 – and all that. *The Football Referee*. Cilt 2, Sayı 15.
- Thomson, G. (1998). *The man in black: A history of the football referee*. London: Prion.
- Transfermarkt, (2024a). <https://www.transfermarkt.com.tr/wettbewerbe/europa> (Erişim Tarihi 01.08.2024).
- Transfermarkt, (2024b). <https://www.transfermarkt.com.tr/super-lig/besucherzahlen/wettbewerbe/TR1> (Erişim Tarihi 01.08.2024).
- Transfermarkt, (2024c). <https://www.transfermarkt.com.tr/statistik/5jahreswertung> (Erişim Tarihi: 01.08.2024).
- Trépanier, S.-G., J. Forest vd. (2015). Work environment antecedents of psychological need satisfaction and frustration. *Journal of Applied Social Psychology*, Cilt 45, Sayı 7, 365–375.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Westview Press.
- Turnbull, W. S. (1947, March). Rally round the association. *The Football Referee*. Sayı 6, Transitory Period.
- TUIK <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dunya-Nufus-Gunu-2024-53680> (Erişim Tarihi 10.05.2024).
- Türk Spor Kurumu, (1936). *Türk Spor Kurumu Nizamnamesi*, Ankara.
- Tynes, M. (1999). The disconnect between theory and practice in distance education. *The American Journal of Distance Education*, Cilt 13, Sayı 2, 5-20.
- UEFA Academy. (2019). Retention and dropout of referees. https://uefaacademy.com/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/2019_UEFA-RGP_Final-report_Potrac-Paul.pdf (Erişim Tarihi 10.10.2024).
- UEFA. (2019). Respect campaign: Impact assessment. https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Respect/02/61/62/38/2616238_DOWNLOADAD.pdf (Erişim Tarihi 22.10.2024).
- Unkelbach, C. ve D. Memmert (2010). Crowd noise as a biasing factor in referee decisions: Review and analysis. *European Journal of Sport Science*, Cilt 10, Sayı 3, 175-183.

- Van den Broeck, A., D. L. Ferris vd. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, Cilt 42, Sayı 5, 1195–1229.
- Vamplew, W. (1980). Sport crowd disorder in Britain, 1870-1914: Causes and controls. *Journal of Sport History*, Cilt 7, Sayı 1, 5-20.
- Vamplew, W. (1988). *Pay up and Play the Game: Professional Sport in Britain 1875-1914*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Vamplew, W. (2007). Playing with the rules: Influences on the development of regulation in sport. *The International Journal of the History of Sport*, Cilt 24, Sayı 7, 843-871.
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press.
- Walvin, J. (1994). *The people's game: The history of football revisited*. London: Mainstream Publishing.
- Wann, D. L. (2006). Examining the Potential Causal Relationship between Sport Team Identification and Psychological Well-being. *Journal of Sport Behavior*, Cilt 29, Sayı 1, 79–95.
- Warr, P. B. (1992). *Age and performance at work*. In A. P. Association (Ed.), *Adult development and aging* (pp. 333-346). Washington, DC: American Psychological Association.
- Webb T. (2014). *Elite Association Football Referee Training and Officiating: A Comparative Analysis of Refereeing Practices in Three European Leagues*. Doctor of Philosophy of the University of Portsmouth. England.
- Webb, T., M. Dicks ve A. R. H. Oldham (2020). Understanding the Psychological Challenges Faced by Football Referees: An Exploratory Investigation of Coping in Elite Level Officiating. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, Cilt 9, Sayı 1, 44–56.
- Webb, T., J. Cleland ve K. Dixon (2021). The impact of abuse on referee retention in football. *Sport in Society*, Cilt 24, Sayı 4, 567-582.

- Webb, T., J. Cleland ve J. O’Gorman (2021). Referees and Pressure in Football: A Sociological Perspective. *International Review for the Sociology of Sport*, Cilt 56, Sayı 6, 851–868.
- Webb, T., M. Rayner, J. Cleland ve J. O’Gorman (2021). *Referees, Match Officials and Abuse: Research and Implications for Policy*. Routledge.
- Webb, T., J. Cleland ve J. O’Gorman (2017). The Distribution of Power through a Media Campaign: The Respect Program, Referees, and Abuse in Association Football. *Journal of Global Sport Management*, Cilt 2, Sayı 4, 1-20.
- Weston, M., C. Castagna vd. (2012). Analysis of Physical Match Performance in Referees: The Role of Fitness Testing. *Journal of Sports Sciences*, Cilt 30, Sayı 3, 245-252.
- What we do: The world’s most watched league (2013). Retrieved June 10, 2013, from The Premier League website: <https://www.premierleague.com/premier-league-explained> (Erişim Tarihi: 10.12.2024).
- White, J. (2012). Chelsea should apologise to Mark Clattenburg. But don't hold your breath. <http://www.telegraph.co.uk/sport/football/teams/chelsea/9697610/Chelsea-should-apologise-to-Mark-Clattenburg-But-dont-hold-your-breath.html> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Witty, J. R. (1960a). *Referees and Linesman*. In A. H. Fabian ve G. Green, (eds.), *Association Football, Volume 1* (pp. 185-196). London: The Caxton Publishing Company Ltd.
- Witty, J. R. (1960b). *The Laws To-day*. In A. H. Fabian ve G. Green, (eds.), *Association Football, Volume 1* (pp. 158-179). London: The Caxton Publishing Company Ltd.
- Witty, J. R. (1960c). *The Organization of Referees*. In A. H. Fabian ve G. Green, (eds.), *Association Football, Volume 1* (pp. 197-202). London: The Caxton Publishing Company Ltd.
- Wrigley, E. A. (1972). The process of modernization and the industrial revolution in England. *The Journal of Interdisciplinary History*, Cilt 3, Sayı 2, 225-259.
- Weick, K. E. (1993). The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster. *Administrative Science Quarterly*, Cilt 38, Sayı 4, 628-652.