

HOKEY HAKEMLERİNİN İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ali YILDIRIM¹, Eren ULUÖZ², Zeynep F. DİNÇ², Uğur ABAKAY³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı hokey hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırma, Antalya-Alanya’da yapılan Hokey Antrenör ve Hakem Gelişim Seminerine katılan 38’si erkek 15’i kadın toplam 53 hokey hakemiyle yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri (1981) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (1988) kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler ortalama, yüzde, standart sapma gibi istatistiksel yöntemlerle özetlenmiştir. İkili grupların karşılaştırmasında t-testi, çoklu grupların karşılaştırmasında One Way Anova testleri yapılmıştır. Hokey hakemlerinin, cinsiyetleri, medeni durumları, yaş durumları, hakemlik dışı mesleği ve gelir durumları göz önüne alındığında iş doyumunu seviyeleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Ancak eğitim seviyesi açısından iş doyumunu seviyelerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna ek olarak hakemlik yaşı ve hakemlik klasmanı değişkenleri açısından mesleki tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Tükenmişlik duygusunun olumsuz etkilerini azaltmak için hokey hakemlerini tükenmişlik duygusuna yönelten mesleki ve sosyal faktörleri ortadan kaldıracak tedbirlere başvurulması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hokey, Hakem, İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik

INVESTIGATION OF OCCUPATIONAL BURNOUT AND JOB SATISFACTION LEVELS OF HOCKEY REFEREES IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the levels of job satisfaction and occupational burnout of hockey referees in terms of various variables. The research was conducted with a total of 53 hockey referees, 38 male and 15 female, participating in the Hockey Coach and Referee Development Seminar held in Antalya-Alanya. Personal information form, Maslach Burnout Inventory (1981) and Minnesota Job Satisfaction Scale (1988) were used as data collection tools in the survey. The data obtained from the scales were summarized by statistical methods such as mean, percent, standard deviation. One-Way Anova tests were performed for comparison of multiple groups. As a result of the research, there was no statistically significant difference between the levels of job satisfaction and occupational burnout when gender, marital status, age status, non-arbitrary profession and income status of hockey referees were taken into account ($p> 0,05$). However, statistically significant differences were found in job satisfaction levels in terms of education level ($p <0.05$). In addition, statistically significant differences were found in occupational burnout levels in terms of arbitrator age and referee classification variables ($p <0.05$). In order to reduce the negative effects of burnout feelings it is considered necessary to resort to measures that will remove the professional and social factors leading to the person's sense of burnout.

Keywords: Hockey, Referee, Job Satisfaction, Occupational Burnout

¹aliyilidirim2784@gmail.com

²erenuluoz_333@hotmail.com

²zdinc@cu.edu.tr

³uabakay@gmail.com

¹ Millî Eğitim Bakanlığı, Naciye Mehmet Gençten Ortaokulu, Gaziantep/Türkiye.

²Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Adana/Türkiye.

³Gaziantep Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Gaziantep/Türkiye.

GİRİŞ

Hakemlerin asıl meslekleri dışında yaptıkları bu işte performanslarını en üst düzeye çıkarabilmesi, duygusal ve ruhsal olarak motivasyonlarını en üst seviyede tutabilmeleri oyunun yönetimi açısından büyük önem arz etmektedir Kargün ve ark. (2012). Spor kavramı içerisinde oynanan bir müsabakayı, karşılıklı iki takımın haklarını gözeterek ve tarafsızlık ilkelerine bağlı kalarak, en iyiyi gerçekleştirmek amacıyla, oyun kurallarını uygulama işi için oyun alanında bulunan kişiye “hakem”; bu kişinin saha içerisinde yaptığı hareketlerle, verdiği kararlarla ve uyguladığı yöntemlerle, icra ettiği işe ise “hakemlik” denir Apaydın, (2008).

Çalışanların yaptıkları işle ilgili beklentilerinin yerine getirilmesi, bu beklentilerin gereksinimleri ile uyumu ve işten aldıkları haz iş doyumunu olarak ifade edilir Ayhan ve ark. (2009). İnsanların işleri ile ilgili tutumları, bilgileri, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmeleri iş doyumunu kapsar. Çalışanların istek ve uyumu doyumunu artırır. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bazı kişisel özelliklerin yanında yapılan iş, maaş, yönetimin izlediği politikalar, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerde başlıca önemli etmenlerdendir Şanlı, (2006). Daşdemir, iş doyumunu yaptığı araştırmada şu şekilde tanımlar: “İş doyumunu, en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Çalışanlar günün büyük bir kısmını iş yerinde geçirirler. İş yerinde mutlu ve huzurlu olmaları işten ve günlük yaşamdan duydukları iş doyumunu da olumlu olarak etkiler. İş verimini artırır Daşdemir, (2009).

“Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun süreli etkisi sonucunda görülmektedir. Burada bireyin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması önemli bir neden olarak belirtilmektedir. Tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını diğerlerinden ayıran ana unsur bireyin çalışma ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır Maslach, (2003). Birinci Uluslararası Tükenmişlik Konferansı 1981 yılında yapılmış ve konusu tükenmişlik olan birçok araştırma bu konferansta sunulmuştur. Kavramın ortaya atıldığı ilk yıllarda tükenmişlik kavramının birçok kişinin ilgisini çekmesine ve çeşitli araştırmaların konusu olmasına rağmen, kavramın net olmadığı yönünde eleştiriler

yapılmıştır. Bundan dolayı ilk yıllarda tükenmişlikle ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır Özipek, (2006).

Maslach'a göre tükenmişlik; “Duygusal Tükenme (emotional exhaustion) (DT), Duyarsızlaşma (depersonalization) (D) ve Düşük Kişisel Başarı Hissi-Kişisel Başarısızlık (personel accomplishment) (KB)” şeklinde adlandırılan üç alt bileşenli bir sendromdur Maslach, (1981).

Duygusal tükenme; Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi Çokluk, (1999), aynı zamanda kompleks tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur Gündüz, (2005). Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeni ile aşırı yüklenilme tükenilmiş olma duyguları olarak tanımlanır Aslan, (2009).

Duyarsızlaşma; Maslach ve Jackson (1981) duyarsızlaşmayı; kişinin hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlamıştır. Duyarsızlaşma içerisinde bulunan kişiler hizmet verdikleri kişilere karşılarında insan değil de nesne varmış gibi davranmaktadırlar Kurçer, (2005).

Kişisel başarısızlık hissi; Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanabilir Maslach, (1981). Kişisel başarısızlık hissi; depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumlarla karakterizedir Özipek, (2006).

Bütün bu psikolojik değişimler beraberinde iş hayatında kendini yoğunlukla göstermektedir. Bu durumda iş doyumunu ve tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişliğin yoğun olarak hissedildiği mesleklerden bir tanesi hakemlik mesleğidir Can ve ark. (2010). Tükenmişlikle birlikte iş doyumunun da hokey hakemlerinde ki etkileri merak edilmektedir. Bu öneme binaen eldeki çalışmanın amacı, Türkiye hokey Liglerinde faal olarak görev yapan hokey hakemlerinin kişisel değişkenleri açısından mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelemek ve böylece Türk hakemlerinin sorunlarını belirleyerek Türk hakemliğinin gelişimine katkı sağlamaktır.

YÖNTEM

Bu araştırma, hokey hakemlerinin iş doyum ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumun var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olup araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Bu modellerle yapılan araştırmalar, genel tarama modelleri ile yapılanlara oranla daha detaylı ve gerçeğe yakın bilgiler verir ve büyük oranda nitelik araştırmalarıdır Kolt ve ark. (1999).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde görev yapan hokey hakemleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Antalya-Alanya da yapılan 2016-2017 Sezonu Hokey Antrenör ve Hakem Gelişim Seminerine katılan 38'si erkek 15'i kadın toplam 53 hokey hakemi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu; Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği olarak üç kısımdan meydana gelmiştir.

Kişisel Bilgi Formu; Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacılar tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek, aylık ortalama gelir, eğitim düzeyi, hakemlik kategorisi gibi sorular yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği; Araştırmada hokey hakemlerinin algıladığı tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson Maslach, (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda azalma olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirmiştir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Bu faktör, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 maddeden oluşmaktadır (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler) Ergin, (1999).

Duyarsızlaşma (Depersonalization): Bu faktör, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygularından arınmış biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır (5.10.11.15.22) Ergin, (1999).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Bu faktör, insanlarla birlikte çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21) Ergin, (1999).

Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDÖ): 15 sorudan oluşan likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinde duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan 5 cevap seçeneği vardır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1975) tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de Gödelek’in (1988), ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmasında, maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür Gödelek, (1988). Ölçek her öğrenim seviyesindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1’den 5’e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14’tür. Ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu, ölçekten alınan puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu, ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS 21.00 paket programı kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. İş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla gruplarda (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkinler için t-testi uygulanmıştır, çoklu grupların karşılaştırılmasında One Way Anova testi yapılmış ve anlamlılık düzeyleri $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hokey hakemlerine demografik özellikleri Tablo 1.de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hokey Hakemlerine Demografik Özellikleri.

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Erkek	38	71,7
	Kadın	15	28,3
Yaş	18-22 Yaş	5	9,4
	23-27 Yaş	8	15,1
	28-32 Yaş	12	22,6
	33 ve Üstü	28	52,8
Medeni Durum	Bekar	26	49,1
	Evli	27	50,9
Meslek	Öğretmen	23	43,4
	Öğrenci	10	18,9
	Diğer	20	37,7
Eğitim durumu	Ortaokul	6	11,3
	Lisans	47	88,7
Kaç Yıllık Hakemsiniz	1-3 Yıl	28	52,8
	4-6 Yıl	16	30,2
	7-9 YIL	4	7,5
	10 ve üzeri	5	9,4
Hakemlik Kategorileri	İl	28	52,8
	Ulusal	12	22,6
	Uluslararası	13	24,5

Tablo 1’de görüldüğü gibi; katılımcıların %28,3’ünü bayan, % 71,7’ ni erkek hakemler oluşturmaktadır. Hokey hakemlerinin %09,4’ü 18–22 yaş grubunda, %15,1’i 23–27 yaş grubunda, %22,6’sı 28–32 yaş grubunda ve %52,8’i 33 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Hakemlerin %49,1’i bekar, %50,9’u evlidir. %18,9’u öğrenci, %37,7’si diğer meslek gurubunda ve %43,4’ü öğretmendir. %88,7 ile çoğunluğu lisans mezunu olan hakemlerin geriye kalan %11,3’nü ortaokul mezunu oluşturmaktadır. Ayrıca %7,5’i 7-9 yıldır, %30,2’si 4-6 yıldır ve %52,8’i 1-3 yıldır hakemlik yapmaktadır. Hokey hakemlerinin %22,6’sı Ulusal, %24,5’i Uluslararası ve %52,8’i il hakemliği görevindedir.

Cinsiyete göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

	Cinsiyet	n	x	Std.Sapma	t	p		
Duygusallık	Erkek	38	16,63	5,20	-1,049	0,304		
	Kadın	15	18,27	5,08				
Duyarsızlaşma	Erkek	38	10,13	3,48	,908	0,370		
	Kadın	15	9,33	2,61				
Kişisel başarı	Erkek	38	30,00	5,39	,285	0,778		
	Kadın	15	29,60	4,26				
İş doyum					,811	0,426	38	
							15	

Tablo 2’de görüldüğü gibi, cinsiyete göre hokey hakemlerinin iş doyum ve tükenmişlik durumlarının analizlerine bakıldığında, hakemlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) üzerinde cinsiyet faktörünün istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Medeni duruma göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Medeni Duruma Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Alt Boyutları

		n	x	Std.Sapma	t	p
Duygusallık	Evli	27	18,55	5,02	2,170	0,035
	Bekar	26	15,58	4,96		
Duyarsızlaşma	Evli	27	10,52	3,37	1,413	0,164
	Bekar	26	9,27	3,05		
Kişisel başarı	Evli	27	28,81	4,32	-1,586	0,119
	Bekar	26	31,00	5,60		
İş doyumunu	Evli	27	49,78	11,81	-1,211	0,232
	Bekar	26	53,39	9,81		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, medeni durumlarına göre hokey hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde sadece duygusallık değişken ortalamasının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre evli kişilerin duygusallık değişken ortalamalarının bekar olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). İş doyumları incelendiğinde ise istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir ($p > 0,05$).

Yaşa göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Yaşa Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

		N	x	Std.Sapma	F	p
Duygusallık	18-22 Yaş	5	17,00	5,916	0,675	0,572
	23-27 Yaş	8	15,00	4,95		
	28-32 Yaş	12	16,66	4,73		
	33 ve Üstü	28	17,89	5,36		
	Toplam	53	17,09	5,17		
Duyarsızlaşma	18-22 Yaş	5	9,00	2,12	0,736	0,536
	23-27 Yaş	8	8,87	2,42		
	28-32 Yaş	12	9,58	3,63		
	33 ve Üstü	28	10,50	3,46		
	Toplam	53	9,90	3,25		
Kişisel başarı	18-22 Yaş	5	28,00	5,83	3,130	0,094
	23-27 Yaş	8	32,00	4,60		
	28-32 Yaş	12	32,75	2,70		
	33 ve Üstü	28	28,39	5,29		
	Toplam	53	29,89	5,06		
İş doyumunu	18-22 Yaş	5	55,00	15,46	0,382	0,767
	23-27 Yaş	8	54,00	7,44		
	28-32 Yaş	12	50,58	11,38		
	33 ve Üstü	28	50,64	11,06		
	Toplam	53	51,55	10,93		

Tablo 4’de görüldüğü gibi, yaşa göre hokey hakemlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir ($p>0,05$).

Meslek gruplarına göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Meslek Gruplarına Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

		N	x	Std.Sapma	F	p
Duygusallık	Öğretmen	23	18,17	5,65	1,281	0,287
	Öğrenci	10	15,10	5,36		
	Diğer	20	16,85	4,35		
Duyarsızlaşma	Öğretmen	23	10,65	3,41	1,888	0,162
	Öğrenci	10	8,30	2,90		
	Diğer	20	9,85	3,06		
Kişisel başarı	Öğretmen	23	29,56	5,36	1,349	0,269
	Öğrenci	10	32,20	3,99		
	Diğer	20	29,10	5,06		
İş doyumunu	Öğretmen	23	50,00	10,46	0,667	0,518
	Öğrenci	10	54,80	11,61		
	Diğer	20	51,70	11,30		

Tablo 5’de görüldüğü gibi, meslek gruplarına göre hokey hakemlerinin, iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir ($p>0,05$).

Eğitim düzeylerine göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Eğitim düzeylerine göre iş doyum ve tükenmişlik durumları.

		n	x	Std.Sapma	t	p
Duygusallık	Ortaokul	6	15,17	4,35	-1,123	0,299
	Lisans	47	17,34	5,25		
Duyarsızlaşma	Ortaokul	6	09,17	4,91	-0,405	0,700
	Lisans	47	10,00	3,04		
Kişisel başarı	Ortaokul	6	28,50	3,78	-0,909	0,391
	Lisans	47	30,06	5,21		

İş doyumu	Ortaokul	6	59,33	4,63	3,523	0,003*
	Lisans	47	50,55	11,12		

Tablo 6’da görüldüğü gibi, eğitim düzeylerine göre hokey hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). İş doyumları incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre eğitim seviyeleri ortaokul düzeyinde olanların iş doyum değişken ortalamalarının eğitim seviyeleri lisans düzeyinde olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Gelir durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik durumları tablo 7 ‘de gösterilmiştir.

Tablo 7. Gelir Durumlarına Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

		n	x	Std.Sapma	F	p
Duygusallık	Asgari Ücret	7	15,00	5,86	0,849	0,474
	1500-2500 TL	12	16,00	4,53		
	2501-3000 TL	20	18,05	4,74		
	3501 ve üzeri	14	17,71	5,97		
	Asgari Ücret	7	8,29	2,92		
Duyarsızlaşma	1500-2500 TL	12	10,41	3,20	0,758	0,523
	2501-3000 TL	20	9,85	3,73		
	3501 ve üzeri	14	10,35	2,73		
	Asgari Ücret	7	31,86	4,81		
	1500-2500 TL	12	29,75	6,69		
Kişisel başarı	2501-3000 TL	20	29,50	4,16	0,399	0,754
	3501 ve üzeri	14	29,57	5,12		
	Asgari Ücret	7	53,28	13,08		
	1500-2500 TL	12	52,67	7,52		
	2501-3000 TL	20	52,95	10,43		
İş doyumu	3501 ve üzeri	14	47,71	13,04	0,775	0,514
	Asgari Ücret	7	15,00	5,86		
	1500-2500 TL	12	16,00	4,53		
	2501-3000 TL	20	18,05	4,74		
	3501 ve üzeri	14	17,71	5,97		

Tablo 7’de görüldüğü gibi, gelir durumlarına göre hokey hakemlerinin, iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak bir anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Hakemlik yaşına göre iş doyum ve tükenmişlik durumları tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Hakemlik Yaşına Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

		n	x	Std.Sapma	F	p	Fark
Duygusallık	a) 1-3 Yıl	28	15,43	5,11	2,591	0,063	
	b) 4-6 Yıl	16	18,62	4,04			
	c) 7-9 Yıl	4	21,25	3,50			
	d) 10 ve üzeri	5	18,20	7,26			
Duyarsızlaşma	a) 1-3 Yıl	28	8,71	2,53	4,313	0,009	c-a
	b) 4-6 Yıl	16	10,50	3,44			
	c) 7-9 Yıl	4	13,50	3,31			
	d) 10 ve üzeri	5	11,80	3,56			
Kişisel başarı	a) 1-3 Yıl	28	30,07	4,61	2,717	0,055	
	b) 4-6 Yıl	16	31,12	4,51			
	c) 7-9 Yıl	4	30,75	3,86			
	d) 10 ve üzeri	5	24,20	7,39			
İş doyumunu	a) 1-3 Yıl	28	55,03	11,02	2,504	0,070	
	b) 4-6 Yıl	16	46,37	10,66			
	c) 7-9 Yıl	4	52,00	2,44			
	d) 10 ve üzeri	5	48,20	9,73			

Tablo 8’de görüldüğü gibi, hakemlik yaşına göre hokey hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde duyarsızlaşma değişken ortalamasının hakemlik yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre duyarsızlaşma alt boyutunda hakemlik yaşı 7-9 yıl olanların 1-3 yıl olanlardan daha yüksek puan elde ettikleri tespit edilmiştir. İş doyumları incelendiğinde ise istatistiksel olarak bir anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Hakemlik klasmanlarına göre iş doyum ve tükenmişlik durumları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Hakemlik Klasmanlarına Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Durumları.

		n	x	Std.Sapma	F	p
Duygusallık	İl	28	14,68	4,44	10,614	0,000*
	Ulusal	12	18,08	4,74		
	Uluslararası	13	21,38	4,05		
Duyarsızlaşma	İl	28	8,68	2,83	7,511	0,001*
	Ulusal	12	10,00	3,44		
	Uluslararası	13	12,46	2,54		
Kişisel başarı	İl	28	29,86	4,88	3,025	0,058
	Ulusal	12	32,41	2,10		
	Uluslararası	13	27,61	6,43		
İş doyum	İl	28	52,90	11,37	0,848	0,434
	Ulusal	12	52,08	9,68		
	Uluslararası	13	48,15	11,12		

Tablo 9’da görüldüğü gibi hakemlik klasmanlarına göre hokey hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde, duygusallık ve duyarsızlaşma değişken ortalamasının hakemlik klasmanına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre il hakemlerinin duygusallık değişken ortalamalarının diğer hakemlere göre anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir ve ayrıca il hakemlerinin duyarsızlaşma değişken ortalamalarının diğer hakemlere göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). İş doyumları incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye Hokey Liglerinde faal olarak görev yapan hokey hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır.

Araştırmaya katılan hokey hakemlerinin %28,3'ünü kadın, % 71,7'ni erkek hakemler oluşturmaktadır. Hakemlerin %09,4'ü 18–22 yaş grubunda, %15,1'i 23–27 yaş grubunda, %22,6'sı 28–32 yaş grubunda ve çoğunluğun %52,8'i 33 ve üzeri yaş grubunda orta yaş aralığındadır. Hakemlerin medeni durumlarına bakıldığında, %49,1'i bekar, %50,9'u evli olduğu görülmektedir. Hakemlerin %18,9'u öğrenci, %37,7'si diğer meslek gurubunda ve %43,4'ü öğretmendir hokey hakemlerinin çoğunluğunun öğretmen olduğu görülmektedir. Ayrıca hakemlerinin %22,6'sı Ulusal, %24,5'i Uluslararası ve çoğunluğun %52,8'i il hakeminden oluşmaktadır.

Hokey hakemlerinin cinsiyete göre İş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde, mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre cinsiyet değişkeninin hakemlerin duygusal kaynaklarının tükenmesini ve enerjilerinin azalmasını etkilemediği söylenebilir. Hentbol, basketbol, voleybol, klasman hakemlerinin iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucunda, hakemlerin iş doyumunun cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini, hakemlerin cinsiyetleri farklı olsa da aynı düzeyde iş doyumlarına sahip olduğunu göstermektedir Karataş, ve ark. (2013). Çeşitli değişkenlere göre taekwondo hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucuna göre hakemlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği belirtilmektedir Tekin, ve ark. (2009). Elde edilen bu sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Yaptığımız çalışmaya çalışmanın sonuçlarına göre, evli hokey hakemlerinin kişilerin mesleki tükenmişlikleri alt boyutlarından (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) mesleki tükenmişlik alt boyutu biri olan duygusallık alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının bekar olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülürken, İş doyumları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Literatüre baktığımızda medeni durumlarına göre, Türkiye futbol liglerinde faal olarak görev yapan klasman futbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelenmesi amacıyla yapılan benzer bir çalışma sonucunda, evli hakemlerin iş doyum ve duygusallık

değerleri, bekar hakemlerden daha yüksek çıkmıştır, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kargün ve ark. (2012).

Güreş hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde, evli olan güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri bekâr güreş hakemlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplararası yapılan verilerin analizinde, grup puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır İlkım, (2013). Hakemlik yapan kişilerin hakemlik görevi sırasında fazla mesai harcamaması, evli hakemlerin ailelerine ve özel yaşantısına, bekâr hakemlerin sosyal yaşantılarına yeteri kadar zaman ayırmasından dolayı hakemlerin genel olarak iş doyumunun medeni durum değişkeninden etkilenmediği şeklinde ifade edilebilir.

Hokey hakemlerinin yaşa göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kargün ve ark. (2012) yaptıkları çalışmada yaş değişkenine bağlı olarak klasman hakemlerinde iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemiştir. Taekwondo hakemlerinde yapılan diğer bir çalışmada ise, yaş değişkenine göre; hakemlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile duyarsızlık düzeyleri ve yine duygusal tükenmişlik düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın ortaya konulmadığı görülmektedir Tekin ve ark. (2009). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Hokey hakemlerinin mesleki durumlarına göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, hakemlik dışı mesleğine göre iş doyum düzeylerinin arasında fark görülmediği tespit edilmiştir Karataş ve ark. (2013). Hakemlerin çoğunlukla bir kurum ve kuruluşta çalışmakta olduğu ve hakemliği işlerinden arta kalan boş zamanlarında yaptığı görülmektedir Karaküçük ve Ermihan (1996). İlkım'ın (2013) çalışmasında, mesleklerine göre güreş hakemlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarını (Duygusal, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelediğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hokey hakemlerinin öğrenim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde; eğitim seviyeleri ortaokul düzeyinde olanların iş doyum değişken ortalamalarının eğitim seviyeleri lisans düzeyinde olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Futbol hakemlerinin öğrenim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde; lisans eğitimi almış futbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ve lisansüstü eğitim alan hakemlerin duyarsızlaşma değerleri diğer öğrenim düzeyindeki hakemlerden daha yüksek çıkmıştır

Kargün ve ark. (2012). Hokey hakemlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde ise istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir. Tekin ve ark'nın (2009) Taekwondo hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmanın sonuçları bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Hokey hakemlerinin gelir durumlarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre iş doyumları incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır İlkım, (2013). Tükenmişlik ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma değişkenine ait bulgular incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma düzeylerine göre, “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında anlamlı sonuçlara ulaşılrken, “duyarsızlaşma” alt boyutunda anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır Tuna, (2010). Çalışmaya katılan hakemlerin aylık ortalama gelirinin çoğunun orta durumda olması ve hakemlerin masraflarının ilgili federasyonlarca karşılanmasından dolayı kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hokey hakemlerinin hakemlik yaşına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde; duyarsızlaşma değişken ortalamasının hakemlik yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre duyarsızlaşma alt boyutunda hakemlik yaşı 7-9 yıl olanların 1-3 yıl olanlardan daha yüksek puan elde ettikleri tespit edilmiştir. İş doyumları İncelendiğinde ise istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir. 13-15 yıllık futbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ortalaması diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ama bu fark istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir. Diğer taraftan 16 yıl ve üzeri hakemlik yapanların duygusallık değerleri, 4-6 ve 7-9 yıllık hakemler ile karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar çalışmamızın sonucu ile paralellik göstermektedir Kargün ve ark. (2012).

Hokey Hakemlerinin hakemlik klasmanlarına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde duygusallık ve duyarsızlaşma değişken ortalamasının hakemlik klasmanına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Hakemlerin klasman durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak tükenmişliğin klasman değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir Kargün ve ark. (2012). Güreş hakemlerinin hakemlik

kategorilerine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde Uluslararası II gurubu hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır Ilıkım, (2013). Bu sonuçlar çalışmamızın sonucunu desteklememektedir. İş doyumları İncelendiğinde ise istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir. Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin klasman durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur Karataş, ve ark. (2013).

Sonuç olarak; hokey hakemlerinin, cinsiyetleri, medeni durumları, yaş durumları, hakemlik dışı mesleği ve gelir durumları göz önüne alındığında iş doyumunu seviyeleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak çalışmaya katılan hakemlerin çoğunluğunun maddi olarak orta düzeyde getirisi olan bir mesleğe sahip olmaları, kişilerin hakemliği meslek olarak yapmasının aksine ailesine ve sosyal yaşantısına etki etmeden hobi olarak yapması şeklinde açıklanabilir. Diğer taraftan hakemlerin eğitim düzeyleri, hakemlik yaşları ve hakemlik klasmanları bakımından hokey hakemliği yapma becerisi açısından iş doyumunu dolayısıyla iş verimini olumsuz yönde etkileyen, tükenmişlik duygusunun olumsuz etkisini azaltmak için hokey hakemlerini tükenmişlik duygusuna yönelten mesleki ve sosyal faktörleri ortadan kaldıracak tedbirlere başvurulması gerekli görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Kargün M. ve Ark. (2012). Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, ss:30-38.
- Apaydın A. (2008). Futbolda Hakemlik.
- Ayan S. Kocacık F. ve Karakuş H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: (Sivas Merkez İlçe Örneği). Anadolu Psikiyatri Dergisi: Sayı:10, ss: 18-25.
- Şanlı S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Daşdemir İ. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu” Çevre ve Orman Bakanlığı- Teknik Bülten, No:30, ss:3, Tarsus.

- Maslach Christina. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention" *Current Directions in Psychological Science*, Vol:12, 5, ss:189-192.
- Özipek A. (2006). "Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri" Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Can Y. Soyer F. Yılmaz F. (2010). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, Sayı: 12(2), ss:113-119.
- Maslach C. Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* V; 2, ss:99-113.
- Çokluk Ö. (1999). "Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kestirilmesi" Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gündüz B. (2005). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss: 152-166.
- Aslan N. (2009). Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sayfa : VIII + 99.
- Kurçer MA. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* Sayı; 3: ss.10-15.
- Kolt G.S. (1999). Kikby R.J. Bar-Eli M. Blumenstein B. Chadha N.K. A Cross-cultural investigation of reason for participation in Gymnastics. *Int J Sport Psychol* 30: 381-98.
- Gödelek E. (1988). Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergin C. (1999). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, s.143-154.
- Tekin Murat. Taşğın Ö. Baydil B. (2009). "Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi." *Kastamonu Eğitim Dergisi* 17.3 1001-1012.

Karataş Özgür, et al. (2013). "Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi." 35-45.

Ilkım T. Y. (2013). Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Karaküçük S. ve Ermihan, N. (1996). Boş zamanlarını değerlendirme Açısından Voleybol, Basketbol ve Hentbol Hakemlerinin Hakemlik Anlayışları Üzerine Bir Araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.I, 2:58-69.

Tuna M. *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,

