



## HALK OYUNLARI HAKEMLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Gözde Algün Doğu\*

İsa Doğan\*\*

### Özet

Bu çalışmanın amacı, 2016-2017 faaliyet döneminde Türkiye Halk Oyunları Federasyonu tarafından gerçekleştirilen halk oyunları seminerine katılan hakemlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma grubunu Türkiye'nin değişik illerinde faal olarak görev yapan 219 hakem oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri (1981) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (1967) kullanılmıştır. Veri analizleri için, Independent-Sample (Bağımsız Örneklem) T-Testi, One-Way ANOVA, ve Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Hakemlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada; hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde, kişisel başarı düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Hakemlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde, kişisel başarı düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde, kişisel başarı düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Halk oyunları, İş Doyumu, Mesleki tükenmişlik düzeyi

### ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT LEVELS OF FOLK REFEREES AND THEIR JOB SATISFACTIONS

#### Abstract

This study aims at analyzing relationship between burnout levels of folk dance referees participating in folk dance seminars which are held by Turkish Folk Dance Federation in 2016-2017 Activity Period and their job satisfactions. Research group is composed of 219 referees who actively work in various provinces of Turkey. In this research, Maslach Burnout Inventory (1981) and Minnesota Job Satisfaction Scale (1967) were used as data collection tool while Independent-Sample T-Test, One-Way ANOVA and Pearson correlation coefficient were used for data analyses. Having analyzed relationship between burnout levels of referees and their job satisfactions, this research suggests that there is a negatively low level of meaningful relationship between emotional burnout levels and depersonalization levels of referees and their internal satisfaction levels while there is a positively medium level of meaningful relationship between personal achievement levels of referees and their internal satisfaction levels ( $p<0,01$ ). It also suggests that here is a negatively low level of meaningful relationship between emotional burnout levels and depersonalization levels of referees and their external satisfaction levels while there is a positively low level of meaningful relationship between personal achievement levels of referees and their external satisfaction levels ( $p<0,01$ ). This research finally suggests that there is a negatively meaningful relationship between emotional burnout levels and depersonalization levels of referees

\* Yrd. Doç. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Bölümü, gdogu@ybu.edu.tr



and their general satisfaction levels while there is a positively meaningful relationship between personal achievement levels of referees and their general satisfaction levels ( $p < 0,01$ ).

**Keywords:** Folk Dances, Job Satisfaction, Professional Burnout Level

## 1.GİRİŞ

Kültürümüzün en önemli yaşayan değerlerinden, halk oyunlarının korunması, gelecek nesillere sağlıklı bir şekilde aktarılması, geniş kitlelere tanıtılıp, yayılması, halk oyunları alanında çeşitli kurum ve kuruluşların düzenlediği yarışmalarda birlik ve beraberliğin sağlanması, yarışmalarda kural ve kriterlerin tek elden düzenlenmesi ve uygulanması, halk oyunları alanında teknik elemanlardan biri olarak hakem yetiştirilmesi amaçlarıyla kurulan Türkiye Halk Oyunları Federasyonunda; hakemlerin asli meslekleri dışında yaptıkları hakemlik görevinde performanslarını en üst düzeye çıkarabilmesi, halk oyunları ekiplerinin geleceği açısından büyük önem arz etmektedir.

Kelime karşılığı bir anlaşmazlığı hakemlik yoluyla çözmek için ilgili taraflarla seçilmiş veya bir merci tarafından atanmış kişi olarak tanımlanan hakemlik; sportif anlamda ise kendi federasyonlarının koyduğu sınırlıklar içerisinde uluslararası kuralları uygulayan ve kurallara uymayanları cezalandırmakla görevlendirilmiş kimsedir (Durna,1997).

İş doyumu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır (Jugde ve Watanabe,1993). Çalışmakta olan bir bireyin sürdürmekte olduğu mesleğin ve birikimlerinin istekleriyle ve kişisel değer yargılarıyla eşleşmesine imkân verdiğinin bilincinde olmasıyla birlikte duyduğu his olarak ifade edilmektedir (Barutçugil, 2004: 389). Diğer taraftan tükenmişlik ise; kişide meydana gelen fiziki güçsüzlük, çok süren halsizlik, hayattan beklentisinin kalmaması, yapmakta olduğu mesleğe, yaşayışına ve çevresindeki kişilere olan kötü davranışları içine alan fiziki ve zihinsel bir durum olarak saptamıştır. Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu bir sendromdur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

Halk oyunları hakemleri üzerine yapılan çalışmaların az olmasıyla beraber bu araştırma konusunun hakemlerin psikolojik özelliklerine odaklı yapılması söz konusu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu sebeplerden dolayı yapılan çalışmanın amacı, 2016-2017 faaliyet döneminde Türkiye Halk Oyunları Federasyonu tarafından gerçekleştirilen halk oyunları seminerine katılan hakemlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve böylece halk oyunları hakemlerinin sorunlarını belirleyerek, hakemlik mesleğinin gelişimine katkı sağlamaktır.

## 2.ARAŞTIRMA METADOLOJİSİ

**2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı:** Bu çalışmanın amacı, 2016-2017 faaliyet döneminde Türkiye Halk Oyunları Federasyonu tarafından gerçekleştirilen halk oyunları seminerine katılan hakemlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

**2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:** Araştırmanın amacına uygun olarak halk oyunları seminerine katılan, 2016-2017 faaliyet döneminde görev yapacak 498 hakem çalışmanın



evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise evrene bağlı olarak %95 güven aralığı ve 0.05 hata miktarı göz önünde bulundurularak çalışma evreninden olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 219 hakemden oluşmuştur.

**2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı:** Çalışma, halk oyunları hakemlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin yer aldığı anket formlarına verdikleri yanıtlar ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç kısımdan (Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği) meydana gelmiştir. Veri analizleri için, Independent-Sample (Bağımsız Örneklem) T-Testi, One-Way ANOVA, ve Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacılar tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda hakemlerin; cinsiyet, hakemlik seviyesi, hakemlik yılı, hakemlik yapmalarının iş hayatlarını etkileme durumu, halk oyunlarına başlama dönemi ile ilgili sorular yer almıştır.

**Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTÖ-Maslach Burnout Inventory):** Araştırmada halk oyunları hakemlerinin tükenmişliğini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı toplam 22 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme (emotional exhaustion) alt ölçeği 9 maddeden, duyarsızlaşma (depersonalizasyon) alt ölçeği 5 maddeden ve kişisel başarısızlık (personal accomplishment) alt ölçeği de toplam 8 maddeden oluşmaktadır. Ergin (1999), tarafından Türkçeye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupla ön denemesi yapılarak, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envantere bazı değişikliklere gidilmiştir. Özgün formu “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır (Ergin, 1999: 143-154).

**Duygusal Tükenme:** (Emotional Exhaustion) alt ölçeği, 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. madde).

**Duyarsızlaşma:** (depersonalization) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır (5, 10, 11, 15 ve 22. madde).

**Kişisel Başarı:** (Personal Accomplishment) kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. madde).

Ölçekten elde edilecek puanların nitelik olarak karşılıkları aşağıdaki gibidir;

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme:	18 ve Üzeri	12- 17	0- 11
Duyarsızlaşma:	10 ve Üzeri	6- 9	0- 5
Kişisel Başarı:	0- 21	22- 25	26 ve üzeri

**Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ):** Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan MİDÖ 20 maddeden



oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir (Baycan, 1985). Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumunu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumunu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

**2.4. Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirliği:** Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach Alfa katsayılarının iç kaynaklı doyum için .86, dış kaynaklı doyum için .85 ve genel doyum için .91 olduğu görülmüştür

#### 2.5. Araştırmanın Bulguları

**Tablo 1: Hakemlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Özellikler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Erkek	181	82,6
	Kadın	38	17,4
Hakemlik Seviyesi	İl ve Bölge Hakemi	94	42,9
	Ulusal Hakem	125	57,1
Hakemlik Yılı	10 Yıl ve Altı	95	43,4
	11 Yıl ve Üstü	124	56,6
Hakemlik Yapmaları İş Hayatlarını Etkileme Durumlarına Göre	Evet	57	26,0
	Hayır	162	74,0
Halk Oyunlarına Başlama Dönemi	Okulöncesi	26	11,9
	İlköğretim	144	65,8
	Lise ve Sonrası	49	22,4
Toplam		219	100,0

**Tablo 2 : Hakemlerin Tükenmişliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler**

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$ (Ortalama)	S (Standart Sapma)
Duygusal Tükenme	219	9,00	40,00	19,29	5,91
Duyarsızlaşma	219	5,00	23,00	9,24	3,77
Kişisel Başarı	219	12,00	40,00	30,69	6,31

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanların nitelik olarak karşılıklarına göre; “Duygusal Tükenme” alt faktöründe hakemlerin yüksek düzeyde duygusal tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir. “Duyarsızlaşma” alt faktöründe hakemlerin orta düzeyde duyarsız oldukları görülmektedir. “Kişisel Başarı” alt faktöründe ise hakemlerin düşük düzeyde kişisel başarıya sahip oldukları görülmektedir.



**Tablo-3: Hakemlerin İş Doyumuna İlişkin Betimsel İstatistikler**

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$ (Ortalama)	S (Standart Sapma)
İç Kaynaklı Doyum	219	24,00	60,00	48,01	6,95
Dış Kaynaklı Doyum	219	12,00	40,00	27,42	6,04
Genel Doyum	219	39,00	100,00	75,43	12,11

Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların nitelik olarak karşılıklarına göre; “İç Kaynaklı Doyum” alt faktörüne ilişkin olarak hakemlerin orta düzeyde doyuma sahip oldukları görülmüştür. “Dış Kaynaklı Doyum” alt faktörüne ilişkin olarak hakemlerin düşük düzeyde doyuma sahip oldukları görülmüştür. Hakemlerin genel doyum puanlarına bakıldığında ise doyum düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo-4 Hakemlerin Maslach Tükenmişlik Envanterine Ait Alt Faktörleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Faktörleri ve Geneline Ait İş Doyumları Arasındaki Farklılığa İlişkin Pearson Korelasyon Sonuçları**

N=219	Pearson Korelasyon	İç Kaynaklı Doyum	Dış Kaynaklı Doyum	Genel Doyum
Duygusal Tükenme	r	-,26	-,30	-,30
	p	,000(**)	,000(**)	,000(**)
Duyarsızlaşma	r	-,20	-,17	-,20
	p	,002(**)	,006(**)	,002(**)
Kişisel Başarı	r	,42	,23	,35
	p	,000(**)	,000(**)	,000(**)

p<0,01

Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlerin duygusal tükenmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri, iç kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %7'sini ( $r^2=0,07$ ) açıklamaktadır. Hakemlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakemlerin duyarsızlaşmaya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, iç kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %4'ünü ( $r^2=0,04$ ) açıklamaktadır. Hakemlerin kişisel başarı düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakemlerin kişisel başarıya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, iç kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %18'ini ( $r^2=0,18$ ) açıklamaktadır.

Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakemlerin duygusal tükenmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri, dış kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %9'unu ( $r^2=0,09$ ) açıklamaktadır.

Hakemlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlerin duyarsızlaşmaya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, dış kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %3'ünü ( $r^2=0,03$ ) açıklamaktadır. Hakemlerin kişisel başarı düzeyleri ile dış kaynaklı doyum



düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlerin kişisel başarıya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, dış kaynaklı doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %5'ini ( $r^2=0,05$ ) açıklamaktadır.

Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakemlerin duygusal tükenmeye ilişkin tükenmişlik düzeyleri, genel doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %9'unu ( $r^2=0,09$ ) açıklamaktadır. Hakemlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakemlerin duyarsızlaşmaya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, genel doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %4'ünü ( $r^2=0,04$ ) açıklamaktadır. Hakemlerin kişisel başarı düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Hakemlerin kişisel başarıya ilişkin tükenmişlik düzeyleri, genel doyum düzeylerine ilişkin iş doyumlarının %12'sini ( $r^2=0,12$ ) açıklamaktadır.

## SONUÇ

2016-2017 faaliyet döneminde Türkiye Halk Oyunları Federasyonu tarafından gerçekleştirilen halk oyunları seminerine katılan hakemlerin demografik özellikleri incelenerek, tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya 219 hakem katılmıştır.

Hakemlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki yapılan ölçekler çerçevesinde, ortaya çıkan bulgular ışığında yorumlanarak ve literatür temelli olarak tartışılmıştır.

Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde, kişisel başarı düzeyleri ile iç kaynaklı doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). İlgili soruya ilişkin olarak ülkemizdeki çalışmalar incelendiğinde, Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2005); öğretmenlerin iş doyumları düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde azalma olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle duygusal tükenmeyi daha az yaşayan öğretmenlerin iş doyumları elde ettikleri ve tükenmişliği daha az yaşadıkları söylenebilir. Sobreques ve ark.(2003); iş doyumları ile kişisel başarı arasında pozitif, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında da negatif korelasyon saptadıklarını bildirmişlerdir. İlgili çalışmalar, araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Hakemlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde, kişisel başarı düzeyleri ile dış kaynaklı doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Soruya ilişkin olarak çalışmalar incelendiğinde; Özyurt'un çalışması ile uyumlu olarak, duygusal tükenme ile iş doyumları arasında negatif, duyarsızlaşma arasında ise pozitif ilişki bulunmuştur (Özyurt, 2003). Dolayısıyla duyarsızlaşmanın artması duygusal tükenmeyi artırmakta, bu ise iş doyumunu azaltmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çalışmamızla benzerlik gösterdiği söylenebilir.



Hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında negatif yönde, kişisel başarı düzeyleri ile genel doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Kavlu, Pınar (2009); acil servislerde çalışan hemşirelerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça iş doyum ve yaşam kalitesinin azalmakta olduğu kişisel başarı arttıkça iş doyum ve yaşam kalitesinin de artmakta olduğunu söylemiştir. İş doyum ve yaşam kalitesi arasında da pozitif anlamlı ilişkinin mevcut olduğunu saptanmıştır. Yapılan çalışmada tükenmişlik ve iş doyum arasında var olduğu bilinen iki yönlü ilişki sınırlı sayıda hemşirelik araştırmasında ele alınmış ve bu araştırmaların tümünde tükenmişlik ile özellikle duygusal tükenme ve iş doyum arasında negatif ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çalışmamızla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Sonuç olarak; hakemlik bir meslek değildir. Çünkü hakemlerin yaşamlarını idame ettirdikleri meslekleri bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı, bireylerin asıl mesleklerinde yaşadıkları her türlü olumlu veya olumsuz süreçler ile hakemlik sırasında yaşanan stres ve zorluklar birleştiğinde hakemler mesleki açıdan tükenmişlik yaşayabilir. Bu nedenle hakemliğin profesyonel bir meslek haline getirilmesi onların mesleğe karşı tükenme riskini nispeten düşürebilir. Böylece hakemlik performansı açısından daha başarılı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca hakemlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenlerin dikkate alınarak iş doyumunun iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, başarıların devam etmesi bakımından önem taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

- Avşaroğlu S. Deniz M., Kahraman A. (2005) Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 14.
- Barutçugil İ. (2004) Stratejik insan kaynakları yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baycan A. (1985) An analysis of the several aspects of job satisfaction between different Occupational Groups, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durna E. (1997) Türkiye’de Futbol ve Hakem, İstanbul: Yıldızlar Matbaacılık,.
- Ergin C. (1999) Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Jugde, T.A., Watanabe, S.(1993), “Another Look at the Job Satisfaction Life Saticfaction Relationship”, Journal of Applied Psychology, 78 (6), pp. 939-948,.
- Kavlu İ, Pınar R. (2009) Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi, Türkiye Klinikleri J Med Sci. ;29(6):1543-55.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 62 Temmuz – Ağustos 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası  
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Maslach C, Jackson S. (1981) The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. (2), pp. 99-113.

Maslach C, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P., (2001) Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, pp. 397-422.

Özyurt A. (2003). İstanbul Hekimlerinin İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sobreques J, Cebria J, Segura J.( 2003) Job satisfaction and burnout. In: general practitioners. Atencion Primaria, 31: 227-33.