

**Güreş Hakemlerinin Bazı Değişkenlere Göre ¹
İş Doyumlarının Analizi**

Mehmet GÜL

Dr. Öğr. Üye. Cumhuriyet Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Aydoğan SOYGÜDEN

Dr. Öğr. Üye. Erciyes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

asoyguden@erciyes.edu.tr

Oğuzhan GÜL

Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Özet

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de faal olarak görev yapan güreş hakemlerinin iş doyumlarını çeşitli değişkenler açısından analiz etmektir. Araştırma grubunu Türkiye’nin farklı bölgelerinde ve illerinde görev yapan 120 ulusal ve 42 uluslararası güreş hakemi olmak üzere toplam 162 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve 14 sorudan oluşan Hackman ve Oldham (1980) ’ın geliştirdiği İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden yüzde (%), frekans, ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte çeşitli değişkenler arasındaki farkları ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizinden (Anova) yararlanılmıştır. Elde edilen bulgularda güreş hakemlerinin yaş ortalamalarının $37,00\pm 6,38$, tamamına yakınının erkek hakemlerden oluştuğu (% 95,4) büyük bir kısmının aktif olarak güreş yaptığı (%91,5) belirlenmiştir. Sonuç olarak, iş doyumları açısından güreş hakemlerinin orta düzeyde bir değer aldıkları tespit edilmiştir. Hakemlerin iş doyum düzeylerini artırmak için terfi, görevlendirme gibi uygulamaların adil düzenlenmesi önemlidir. İş doyum ortalamalarını daha yükseğe çekmek için hakemlikten elde edilen gelirin artırılması, hakemlik kategorilerinin yükseltilmesi hakemlerin iş doyum düzeylerini yükselteceği düşünülmektedir. Bununla birlikte görev aldıkları organizasyonlarda karşılaştıkları sorunların (konaklama, ulaşım, ücret, vb.) giderilmesi gereklidir.

¹ Makale Geliş/Kabul Tarihi: 24.09.18/05.03.19

Kün.:Gül, M , Soygüden, A , Gül, O . (2019). Güreş Hakemlerinin Bazı Değişkenlere Göre İş Doyumlarının Analizi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (1), 1-16. DOI: 10.33437/ksusbd.463375

Anahtar Kelimeler: Güreş hakemleri, İş Doyumu, Ulusal ve Uluslararası Hakem

The Analysis of Job Satisfaction Levels of Wrestling Referees According to Some Variables

Abstract

The purpose of this study is to analysis the work satisfaction levels of Turkish wrestling referees in terms of some variables. The subjects group is composed totally 162 individuals who are 120 national, 42 international levels referees in different regions and city of Turkey. The Personal Information Scale and Hackman and Oldham (1980) Work Satisfaction Scale were used as data collection tools. Percentages (%), frequency, mean and standard deviation that are definition statistics were used in data analyses. In addition to this independent t test and Anova analyses were used due to exhibit differences between some variables. In the results obtained that wrestling referees' ages average is $37,00 \pm 6,38$, almost all wrestling referee were male (%95,4), most of the referees have wrestled actively (%91,5). As a result, it was determined that wrestling referees received a medium value in terms of job satisfaction. In order to increase the level of job satisfaction of the referees, it is important to ensure that the fair practices such as promotion and assignment. In order to increase the average of job satisfaction, it is thought that the referees will increase their job satisfaction level by increasing the referees' payment and referees' category. However, the problems of (accommodation, transportation, wages, etc.) that they face in the organizations they are involved in must be eliminated.

Keywords: Wrestling Referees, Job Satisfaction, National and International Referees

GİRİŞ

Son yüzyılda spor, kitleleri peşinden sürükleyen ekonomik, sosyo-kültürel bir endüstri olarak sürekli büyümesini devam ettiren bir olgudur. Yarışmalar ve yüksek performans beklentisi, sporun içerisinde hem aktif hem de pasif katılımcı olarak yer alan bireylerin ortak konuları arasında yer alan bir durum olarak görünmektedir.

Büyük bir pazar haline dönüşen spor alanı beraberinde sınırsız bir rekabeti de doğurmaktadır. Spor, devasa miktarlarda ekonomik harcamalar ile ülkelerin birbirlerine sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve politik üstünlük kurma aracı haline dönüşmüştür. Bu durum spor olgusu içerisinde baş aktör olarak görülen antrenör, sporcu ve hakemlerin üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Özellikle hakem motivasyonu, hem sporcu ve antrenörlerin yoğun beklentilerle şiddetli antrenmanlarla yarışma veya müsabakalara hazırlandığı buna paralel olarak yöneticilerin büyük harcamalar yaparak başarı elde etme arzusunu gerçekleştirebilmesi için önemlidir.

Spor kavramı içerisinde bir müsabakayı, karşılıklı iki takımın veya bireysel sporlarda, kurallara uyararak ve tarafsız olarak, en iyi müsabakayı yönetmek için oyun alanında bulunan kişi olarak tanımlanmaktadır (Apaydın, 2008; Can ve ark, 2010). Hakemler, spor müsabakalarının temel unsurlardan bir tanesi olup seyircilere ve katılımcılara yüksek düzeyde oyun zevkini sunan ana aktörlerdendir (Cuskelly ve Hoye, 2013; Grunska, 2002).

Hakemlik; psikolojik ve bilişsel yönleri olan fiziksel bir eylemdir (Cel A., 1994). Verdikleri kararlarla; takıma, sporcuya, antrenöre ve müsabaka sonuçlarına çok önemli etkilere sahiptirler. Her zaman kamusal gündemde oldukları ve aldıkları sorumlulukların büyüklüğü onlara daha fazla dikkat etmelerini göstermektedir (Cengiz R., 2004). Böylece, mesleki zorluklar, stresler, başarısızlıklar, kendi meslekleri haricinde yaptığı işlerdeki olumsuz koşullar, zihinsel ve fiziksel enerjideki azalma, mesleklerindeki başarıları, hakemliğin bir sonucu olarak iş doyum düzeylerini belirleme de önemini bir hayli arttırmaktadır.

Hakemlerin görev yaptıkları müsabakalarda başarılı olabilmeleri için ihtiyaç duydukları oyun kural bilgisi, insan ilişkileri, yönetim ve organizasyon, kriz yönetimi gibi alanlar olarak sayılabilir (Kargün, 2011). Hakemler, asli çalışma alanları dışında yaptıkları hakem olarak müsabaka performanslarını en

üst düzeye çıkarabilmesi, duygusal ve ruhsal motivasyonunu üst düzeyde tutması gerekmektedir (Kargün, 2012).

İş doyumunu; bireylerin bir örgüt içerisinde ki memnuniyet durumu ve beklentilerinin karşılanması olarak tanımlanmaktadır (Poyrazoğlu, 1992). Başka bir çalışma da iş doyumunu, bireylerin iş ortamından aldıkları haz duygusu ve hoşnutluk olarak belirtmiştir (Can ve ark, 2010).

İş doyumunu, iş ortamının psikolojik, ekonomik, çevresel ve ihtiyaçlara göre düzenlenerek, gerekli standartlara uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bazı çalışmalarda iş doyumunu ve tükenmişlik beraber çalışılarak iş doyumunu kavramı kapsamlı bir şekilde araştırılmaktadır (Akçamete ve ark., 2001).

İş doyumunu, çalışan işten elde edilen kazanım sonucunda bireylerde meydana gelen olumlu duygusal tepkilerdir (Oshagbemi, T.,2000). İş doyumunu; bireylerin yapması gereken işleri zevkle ve istekle yapmasıdır şeklinde ifade etmiştir (Suyünç, H., 1998). Başka bir çalışmada, iş doyumunu, iş içerisinde ve dışarıdaki çevrenin değerlendirilmesi yapılarak bireylerin olumlu sonuçlar alarak bireylerde oluşan duygusal hislerdir (Çekmecelioğlu, H. 2006). Başka çalışmalarda hakemlerin iş doyumlarının arttığında iş motivasyonunun, çalışma performansının ve hakemliğe devam durumunun arttığını belirtmişleridir (Christen ve ark., 2006; Edwards ve ark., 2008)

Georgiadi (2008), 146 kişiden oluşan güreş ve tekvando antrenörleri hakkında yaptığı araştırmada, antrenörlerin sadece memur maaşından memnun olmadıklarını belirtmiştir. Bu durumun da, iş doyumunu içerisinde önemli faktörlerin bulunduğu göstermektedir İş doyumuna olumlu katkıda bulunan önemli unsurdan biride maaştır (Vila ve ark. 2005). Maaşın çalışanlar için önemi, yaşadığı toplumun yapısı gereği asgari geçim miktarını ne kadar geçerse o denli yaşam kalitesi yüksek olur.

Vila ve ark. (2005) yaptığı bir çalışmada, daha iyi eğitilmiş kişilerin daha doğru beklentiler oluşturdukları ve az eğitilmiş kişilerin daha istekli olmaya devam ettikleri göz önüne alınırsa, daha iyi eğitilmiş kişilerin, eğitim seviyeleri düşük kişilere göre mesleki doyum seviyeleri daha yüksek görüldüğü bulunmuştur.

Bu çalışma; güreş hakemlerinin bazı değişkenlere göre iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirleyerek güreş hakemlerine daha iyi olanakların sunulması amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırma tarama yönteminde betimsel nitelikte yapılmıştır. Çalışma da 8 maddeden oluşan sosyo-demografik sorular ve iş doyum düzeylerini belirlemek için Hackman ve Oldham (1980) 'ın geliştirdiği 14 maddelik iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Çalışma da 5'li Likert tipi ölçekle puanlandırılmıştır. Kullanılan ölçek puanlaması "1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3=Kararsızım; 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde tanımlanmıştır. Ölçekte en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14 olarak yapılmaktadır. Ölçekte puanların düşük olması iş doyumunu sağlanmadığını, puanların yükselmesi ise iş doyumunun sağlandığını göstermektedir. Güler, (1990) yapmış olduğu çalışmada; 14- 32 puan arası iş doyumunu için düşük iş doyum, 33-52 puan arası iş doyumunu için normal iş doyum ve 53-70 puan arası iş doyumunu için ise yüksek iş doyum sağlandığını belirtmektedir.

Tablo 1. İş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi

	<i>Düşük</i>	<i>Orta</i>	<i>Yüksek</i>
İş Doyumu	14–32	33–52	53–70

Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerde yüzde frekans, ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Diğer taraftan çeşitli değişkenler arasındaki farkları tespit etmek amacıyla öncelikle karşılaştırılan değişkenlere Kolmogorov Smirnov Testi ile normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılmıştır. Normal dağılım gösteren değişkenler durumuna göre bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi testleri (Tamhane, Tukey) yapılmıştır. Normal dağılım göstermeyen veriler için Kruskal-Wallis H testinde yararlanılmıştır. Elde edilen veriler ortalama ve standart sapma değer olarak tanımlanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hakemlerin Demografik Değişkenleri

	Tanımlayıcı bulgular				
	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>
Yaş	152	22,00	58,00	37,1447	7,88864
Aylık gelir	152	1,00	4,00	2,8158	,87965
Müsabık olarak güreş yapma durumu	152	1,00	4,00	3,0789	1,07053

Sporcu olarak güreş elde ettiği derece	152	1,00	3,00	1,6908	,85532
Hakemlik kategorisi	152	1,00	4,00	1,4934	,92784
Hakemlik süresi yıl olarak	152	1,00	32,00	13,3816	6,88114
Mevcut kategorisindeki süresi yıl olarak	152	1,00	4,00	2,0921	1,23608
Güreş hakemliğinden elde edilen gelir	152	1,00	4,00	1,7171	,66530
Bir sezonda görev aldığı müsabaka	152	1,00	4,00	2,3684	,99458
Hakemlik görevi asli görevinize engel oluyor mu?	152	1,00	3,00	1,7105	,73360

Not (Aylık Gelir: 1=1600TL ve altı, 2= 1601-3200TL, 3=3201-4800TL, 4=4800TL ve üzeri.)

(Müsabık olarak güreş yapma durumu: 1= Hiç yapmadım, 2= 1-5 yıl, 3= 6-10 yıl, 4= 11 yıl ve üzeri.)

(Sporcu olarak güreşte elde edilen derece: 1= Ulusal, 2=Uluslararası, 3=Yok)
(Hakemlik Kategorisi: 1=Milli, 2=Uluslararası III, 3= Uluslararası II, 4= Uluslararası I, 5=Olimpik kategori)

(Hakemlik kategorisindeki yılı: 1=1-3 yıl, 2= 4-6 yıl, 3= 7-9 yıl, 4= 10 yıl ve üzeri)

(Hakemlik süresi yıl durumu: 1 ile 32 yaş aralığındadır)

(Hakemlikten elde edilen gelir: 1= Çok az, 2= Az, 3= Yeterli, 4= Fazla, %= Çok fazla)

(Bir sezonda alınan görev sayısı: 1= en çok 5, 2= 6-10 arası, 3= 11-15 arası, 4=16 ve üzeri)

(Hakemlik görevi asli görevinizi etkiliyor mu: 1=Olumsuz etkiliyor, 2=Etkilemiyor, 3=Olumlu etkiliyor)

Tablo 2'de araştırmaya katılan hakemlerin 37,14 yaş ortalamasına, 13,38 yıl olarak hakemlik ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarına göre yüzdeler dağılımları

Cinsiyet	F	%
Erkek	144	94,7
Kadın	8	5,3

Toplam	152	100
Medeni Durum	F	%
Evli	127	83,6
Bekâr	23	15,1
Ayrılmış	2	1,3
Toplam	152	100
Eğitim	F	%
Lise ve altı	9	5,9
Üniversite	109	71,7
Lisansüstü	34	22,4
Toplam	152	100

Tablo 3’de katılımcıların, % 94,7’si erkek, % 83’ü evli ve % 71’i üniversite eğitimi almış hakemlerden olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların mesleki durumları ve aylık gelirlerine göre yüzdelik dağılımı

Meslek	F	%
Akademisyen	8	5,3
Antrenör	25	16,4
Askeri personel	3	2
Doktor	1	,7
Emekli	6	3,9
Emniyet Personeli	4	2,6
Esnaf	4	2,6
Ev hanımı	2	1,3
Fed. genel sekreter	1	,7
Kamu Personeli	21	13,4
Mühendis	1	,7
Öğrenci	3	2,0
Öğretmen	64	42,1
Özel sektör çalışanı	7	4,6
Serbest meslek	2	1,3
Toplam	152	100
Aylık gelir	F	%
1600 TL ve altı	14	9,2
1601- 3200 TL	33	21,7
3201-4800 TL	72	47,4
4801 TL ve üzeri	33	21,7
Toplam	152	100

Tablo 4’de katılımcıların % 42,1’i öğretmenlerden, % 47’si 3201-4800 TL arasında aylık geliri olan hakemlerden oluşmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların hakemlik kategorisi ve mevcut kategoride hakemlik süresi yüzdelik dağılımı

<i>Hakemlik Kategorisi</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Milli	111	73,0
Uluslararası III	19	12,5
Uluslararası II	10	6,6
Uluslararası I	12	7,9
Toplam	152	100,0
<i>Mevcut kategorisindeki hakemlik süresi</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
1-3 yıl	73	48,0
4-6 yıl	28	18,4
7-9 yıl	15	9,9
10 yıl ve üzeri	36	23,7
Toplam	152	100,0

Tablo 5’de katılımcıların % 73’ü milli hakemlik kategorisinde ve % 48’i 1-3 yıl arasında mevcut kategoride oldukları görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların hakemlikten elde ettiği gelir ve bir sezonda görev aldığı müsabaka sayısı yüzdelik dağılımı

<i>Hakemlikten elde ettiği gelir</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Çok az	60	39,5
Az	76	50,0
Yeterli	15	9,9
Fazla	1	,7
Toplam	152	100,0
<i>Bir sezonda görev aldığı müsabaka sayısı</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
5 ve altı	30	19,7
6-10	63	41,4
11-15	32	21,1
16 ve üzeri	27	17,8
Toplam	152	100,0
<i>Hakemlik görevinin asli işinizi etkiliyor mu?</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Olumsuz etkiliyor	68	44,7

Etkilemiyor	61	40,1
Olumlu etkiliyor	22	14,5
Kararsız	1	,7
Toplam	152	100,0

Tablo 6’da katılımcıların % 50’si hakemlikten az gelir elde ettiklerini, % 41,4’ü sezonda 6-10 müsabakaya katıldıklarını ve % 44,7’sinin hakemlik görevinin asli işini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Tablo 7. Araştırmaya katılan hakemlerin iş doyum düzeyleri

İş doyum ölçüğü	N	Ort.	S.S	İş doyum düzeyi
	152	45,4868	9,38082	Orta

Tablo 7’de araştırmaya katılan hakemlerin iş doyum düzeyleri orta düzeyde olduğu yapılan ölçek çalışması sonucunda bulunmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumlarının karşılaştırılması

İş doyum	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	T değeri	P değeri
	Erkek	144	45,0764	9,28724	-2,544	0,01
	Kadın	8	52,8750	8,39111		

Tablo 8’de normal dağılım gösterdiği için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını cinsiyetlerine göre kıyaslandığında anlamlı bir farkın çıktığı belirlenmiştir. Buna göre kadın hakemlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırılması

İş doyum	Medeni durum	N	Ort.	S.S.	F	P
	Evli	127	45,1890	9,63931	0,695	0,077
	Bekâr	23	47,4348	8,11747		
	Ayrılmış	2	42,0000	2,82843		

Tablo 9’da araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını medeni durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 10. Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırması

	<i>Aylık gelir</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş doyumunu	1600 TL ve altı	14	47,0000	8,48528	1,634	0,095
	1601- 3200 TL	33	48,3333	7,58974		
	3201-4800 TL	72	44,4306	9,70382		
	4801 TL ve üzeri	33	44,3030	10,30317		

Tablo 10'da araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını aylık gelir durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 11. Katılımcıların hakemlik kategorisi durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırması

	<i>Hakemlik kategorisi</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş doyumunu	Milli	111	45,7748	9,69506	1,634	0,089
	Uluslararası III	19	42,2632	8,94329		
	Uluslararası II	10	45,8000	10,27186		
	Uluslararası I	12	47,6667	5,17570		

Tablo 11'de araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını hakemlik kategorisi durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 12. Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırması

	<i>Eğitim durumu</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş doyumunu	Lise ve altı	9	46,8889	8,80972	1,469	0,070
	Üniversite	109	46,1193	9,73322		
	Lisansüstü	34	43,0882	8,12541		

Tablo 12'de araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını eğitim durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 13. Katılımcıların yaş durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırması

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş doyumunu	1. 35 yaş ve altı	60	46,9000	8,06898	5,441	0,00 2<3
	2. 36-50 yaş*	82	43,5976	10,07363		
	3. 51 yaş ve üzeri*	10	52,5000	5,98609		

Tablo 13'de araştırmaya katılan katılımcıların iş doyumları yaş durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmuştur. 51 yaş ve üzeri olan grubun ortalamaları 36-50 yaş grubuna göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 14. Katılımcıların hakemlikten elde ettiği gelir durumlarına göre iş doyumlarının karşılaştırması

		<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
İş doyumunu	1. Çok az*	60	43,2333	10,01079	4,227	0,01 1<3
	2. Az	76	46,2632	8,67390		
	3. Yeterli*	16	50,2500	8,24217		

Tablo 14'de araştırmaya katılan katılımcıların iş doyumları hakemlikten elde edilen gelir durumlarına göre kıyaslandığında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yeterli cevabını veren grubun ortalamaları çok az cevabını veren gruba göre daha yüksek bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan katılımcıların % 95'i erkek, % 83'ü evli ve % 71'i üniversite eğitimi almış hakemlerden oluşmaktadır (Tablo 3). Güreş hakemlerinin çoğunlukta erkek (%94,7) hakemlerden oluştuğu bulunmuştur. Çalışma ile benzerlik gösteren Can ve ark., (2010) yaptıkları çalışmada, hentbol hakemlerinin çoğunluğunun erkek (%92,2) olduğunu tespit etmişlerdir.

Hakemlerin meslek grubu dağılımlarına baktığımızda; % 42'si öğretmen, % 16'sı antrenör ve % 13'ü kamu personelinden oluşmaktadır (Tablo 4). Işık ve Gümüş., (2018), güreş hakemlerinin % 80, 8'inin kamu personeli olduğunu yaptıkları çalışma da görülmektedir. Genel anlamda hakemlerin meslek grubuna baktığımızda çoğu hakemin devlet personeli olduğunu görmekteyiz. Bu durum devlet memurlarının iş durumlarını ve izin durumlarını daha rahat ayarladıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kargün ve ark. (2012), futbol hakemlerine yaptıkları çalışma da; hakemlerin mesleklerine göre

iş doyum oranları incelendiğinde büro memuru olarak çalışan hakemlerin iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların hakemlik görevi asli işinizi etkiliyor mu soruna vermiş oldukları cevaplarda ise; % 47'si olumsuz etkiliyor, % 40'ı etkilemiyor ve % 14'ü olumlu etkiliyor şeklinde cevaplandırmışlardır (Tablo 6). Bu sonuca göre hakemlerin yarıya yakını hakemliğin asli işlerini etkilediğini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan hakemlerin iş doyumlarını cinsiyetlerine göre kıyaslandığında anlamlı bir farkın çıktığı belirlenmiştir (Tablo 8). Buna göre kadın hakemlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Son zamanlarda kadın güreş alanında Türkiye hızla ilerlemeye başlamıştır. Bu bakımdan kadın güreş hakemlerinin artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların % 84'ü evli, %15'i bekâr hakemlerden oluşmaktadır (Tablo 3). Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 7). İlkın ve Güllü., (2016), yaptıkları çalışma da % 92,1 evli güreş hakemlerinden oluştuğu görülmektedir. Kargün ve ark., (2012), futbol hakemlerine yaptıkları çalışma da; hakemlerin medeni durumları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma da evli hakemlerin iş doyum düzeyleri diğer gruba göre daha yüksek çıkmıştır. Futbol hakemlerinde evli hakemlerin iş doyum oranları daha yüksek bulunurken, güreş hakemlerinde bekâr olan hakemlerin iş doyum ortalamaları daha yüksektir. Başka bir çalışma da Şirin ve Döşyılmaz. (2017)'in evli futbol hakemlerin iş doyum ortalamaları daha yüksek olarak bulmuşlardır.

Katılımcıların hakemlikten elde ettikleri gelir durumlarına göre; % 50'si az ve % 39'u çok az olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 6). Genel anlamda hakemlerin % 89'u hakemlik görevinden az gelir elde ettiklerini beyan etmişlerdir. Ücret durumu genel olarak iş doyumunu artıran önemli faktörlerden bir tanesidir. Araştırmaya katılan katılımcıların aylık gelir ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 10). Benzer bir şekilde İlkın ve Güllü., (2016), yaptıkları çalışma da aylık gelir ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre güreş hakemlerinin iş doyumlarında güreş hakemlerinin aylık gelirleri önemli bir etkidir diyebiliriz.

Katılımcıların hakemlik kategorilerine göre; % 73'ü milli hakem ve % 12'si Uluslararası III kategorisinde buldukları görülmüştür (Tablo 5). Araştırmaya katılan katılımcıların hakemlik kategorisi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 11). Benzer bir çalışma da İlkın ve Güllü., (2016) güreş hakemlik kategorileri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir

fark bulunamamıştır. Can ve ark. (2010)'ın yaptıkları çalışmalarına göre iş doyum düzeylerinin hakemlik kategorisi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Çalışma da süper lig hentbol hakemlerinin iş doyum ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumu ile iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 12). Kargün ve ark., (2012), futbol hakemlerine yaptıkları çalışma da eğitim ile iş doyumunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışma da üniversite eğitimi alan hakemlerin iş doyum oranları daha yüksek olarak görülmektedir. Benzer bir şekilde Can ve ark., (2010)' un çalışmasında eğitim ile iş doyumunda anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan hakemlerin 37,14 yaş ortalamasına sahiplerdir. Moosavi ve ark., (2012), yaptıkları çalışma da İran güreş hakemlerinin yaş ortalamasını 34 olarak bulmuşlardır. Işık ve Gümüş, (2018), güreş hakemlerine yaptıkları çalışma da yaş ortalamasını 38,82 olarak bulmuşlardır. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş durumu ile iş doyumunda anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (Tablo 13). Hakemlerin yaş gruplarında 51 yaş ve üzeri olan grubun ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir. İlkım ve Güllü., (2016), yaptıkları çalışmada yaş durumu ile iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bizim çalışmaya benzer olarak 50 ve üzeri yaşı olan hakemlerin iş doyum ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Kargün ve ark., (2012), yaptıkları çalışma da yaş faktörünün, hakemlerin iş doyumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışma da 18-22 yaş arasında bulunan futbol hakemlerinin iş doyum ortalamaları daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine aynı şekilde Can ve ark., (2010), yaptıkları çalışma da hentbol hakemlerinin yaş durumları ile iş doyumunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Çalışma da 36-40 yaş grubunun iş doyum ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir.

Araştırmaya katılan hakemlerin iş doyum düzeyleri ile hakemlikten elde edilen gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (Tablo 14). Hakemlerin yeterli cevabını veren grubun ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer bir çalışma da İlkım ve Güllü., (2016), hakemlikten elde edilen gelir ile iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu bulmuşlardır. Yine aynı şekilde yeterli cevabını veren grubun iş doyum ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir. Gencay., (2011), futbol hakemlerine yaptığı çalışma da hakemlikten elde edilen gelirin iş doyumunu olumlu yönde gösterdiğini belirtmiştir.

Sonuç olarak güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri orta seviyede oldukları görülmektedir. İş doyum ortalamalarını daha yükseğe çekmek için

hakemlikten elde edilen gelirin artırılması, hakemlik kategorilerinin yükseltilmesi gibi faktörlerin iyileştirilerek, hakemlerin iş doyum düzeylerini yükselteceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Koner, S., Sucuoğlu, B. (2001). Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. *Nobel Yayınları*, Ankara, ss. 74 – 75
- Apaydın, A. (2008) .Futbolda Hakemlik, <https://ahmetapaydin.com.tr/>
- Can, Y., Soyer, F., Yılmaz, F. (2010). Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, C:12(2), 113–119
- Cel, A. (1994). Hakemlik Psikolojisi, *Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi*. 1.pp. 21-23, 1994.
- Cengiz, R., Pulur, A. (2004). “Futbol Hakemlerinin Şiddet Olaylarına Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.1.(2), pp.27-33.
- Christen, M., Iyer G. , and D. Soberman. (2006). “Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory.” *Journal of Marketing* 70 (1): 37–150.
- Cuskelly, G., Hoye, R. (2013). “Sports Officials’ Intention to Continue.” *Sport Management Review* 16 (4): 451–464.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), pp. 153-168, 2006.
- Edwards, B.D., Bell S.T. , Arthur W., Decuir, A.D. (2008). “Relationships Between Facets of Job Satisfaction and Task and

Contextual Performance.” *Applied Psychology: An International Review* 57 (3): 441–465.

- Gencay, S. (2011). An examination of job satisfaction at the classman level of soccer referees. *International Business Management*, 5(5), 223-225.
- Georgiadi, O. (2008). Job satisfaction and coaches' commitment, Master Degree, *Democritus University of Thrace, Department of Physical Education and Sport, Sofya, Yunanistan*.
- Grunska, J. 2002. “The Official's Role in Promoting Sportsmanship: The Official's Role Should be that of a Gentle Persuader, not Harsh Martinet.” *Referee* 27: 14.
- Güler, M.(1990). Endüstri işletmelerinin iş doyumunu ve depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi(Yayınlanmamış Doktora Tezi).Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ilkım, Y.T., Güllü, M. (2016). Investigation of the job satisfaction and burnout levels of the wrestling referees according to various factors in Turkey. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3469-3481.
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, s. 30-38.
- Kargün, M. (2011). Futbol Hakemlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, *Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi, Malatya*, s:2
- Moosavi, S. J., Habibian, M., & Safania, A. M. (2012). IR Iran wrestling strategy specifying, determining and analyzing strengths, weaknesses, opportunities and threats (SWOT). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 1769-1778 cilt:8 (4).

- Oshagbemi, T. (200). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers, *Woman in Management Review*, 15(7), pp. 331-343, 2000.
- Isik, O., Gümüs, H. (2018). Evaluation of effective demographic variables in competition performances of Turkish wrestling referees. *Journal of Human Sport and Exercise*, 13(1), 60-71.
- Poyrazoğlu, N. (1992). Hastane Çalışanlarında İş Doyumu - Verimlilik İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi*, Ankara, s:28
- Suyünç, H. (1998). İlk ve Orta Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri, *Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale, 1998
- Şirin, Y., Döşyılmaz, E. (2017). Investigation of Job Satisfaction and Burnout Levels Of Turkish Super League Football Referees. *Journal of Physical Education & Sports Science/Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(1).
- Vila, L.E., García-Mora, B. (2005). Education and the Determinants of Job Satisfaction, *Education Economics*, 13:4, 409-425.