



ISSN: 1306-3111/1308-7266
NWSA-Sports Sciences
NWSA ID: 2013.8.2.2B0093

Status : Original Study
Received: September 2012
Accepted: January 2013

E-Journal of New World Sciences Academy

Özgür Karataş, Inonu University, ozgur.karatas@inonu.edu.tr Malatya-TR
Yüksel Savucu, Fırat University ysavucu@hotmail.com, Elazig-Turkey
Yonca S. Biçer, Fırat University, ybicer@firat.edu.tr, Elazig-Turkey
Eyyup Yıldırım, Fırat University, eyildirim@firat.edu.tr, Elazig-TR
Hakan Çevrim, Inonu University, hakan.cevrim@inonu.edu.tr, Malatya-TR

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.2.2B0093>

HENTBOL BASKETBOL VOLEYBOL KLASMAN HAKEMLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu çalışma; hentbol, basketbol ve voleybol liglerinde görev yapan 222 klasman hakeminin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel veriler için, one way anova ve LSD testi uygulanmıştır. Ölçüm aracı olarak, birinci bölümde hakemlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik değerlendirme yapılmış, ikinci bölümde ise "Minnesota iş doyumunu ölçeği" kısa bir formu kullanılmıştır. Hakemlerin, yaşlarına ve branşlarına göre iş doyumunu düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak bulunmuştur. İyi bir maç yönetebilmek, ekonomik yönden rahat ve üst seviyede olunması bakımından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Hentbol, Basketbol, Voleybol, Hakem, İş Doyumu

INVESTIGATION THE JOB SATISFACTION LEVELS OF HANDBALL, BASKETBALL AND VOLLEYBALL CLASSIFYING REFEREES

ABSTRACT

The study was performed to determine the level of job satisfaction on totally 222 Handball, Basketball and Volleyball referees who working in federation leagues. One way anova analysis and LSD test was performed. As a measuring tool, in the first section, questions intended for personal characteristics of referees. Also second section had a short form of the "Minnesota Job Satisfaction Scale". Job satisfaction levels according to gender and branches had a meaningful. To manage the good match it is important to be a in relax and top level economically.

Keywords: Handball, Basketball, Volleyball, Referee, Job Satisfaction



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Hentbol, basketbol ve voleybol gibi etkinliklerle insanların fiziksel gelişimlerinin yanında ruhsal ve sosyal sağlıklarının korunması da sağlanmaktadır. Ancak bu aktivitelerin kurallar dâhilinde sistemli yapılabilmesi için hakemler gibi bu müsabakaları yönetenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Müsabakaları kesin kurallarla ve büyük yetkilerle yöneten hakemler, bu sorumluluklar yapısı içerisinde önemli bir görevi yerine getirmeye çalışmaktadırlar.

Sporcuların bu ferdi gayretlerinin yanında takım yöneticilerinin maddiyatlarını seferber etmeleri, başarı için ortaya koydukları rekabet şartları, transfer ücretleri, kaliteli oyuncuların alınması, promosyon, ürün ve bilet satışları, tanıtım ve reklamlar gibi önemli unsurlar hakemlerin görevlerini yerine getirirken ne kadar dikkatli olmaları konusunda önem arz etmektedir [1].

Çalışanların yaptıkları işle ilgili beklentilerinin karşılanması, bu beklentilerin gereksinimleri ile uyumu ve işten aldıkları haz iş doyumunu olarak ifade edilir [2]. İnsanların işleri ile ilgili tutumları, bilgileri, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmeleri iş doyumunu kapsar. Çalışanların istek ve uyumu doyumunu arttırır. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi bazı kişisel özelliklerin yanında yapılan iş, maaş, yönetimin izlediği politikalar, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel faktörlerde önem arz eden etmenlerdendir [3].

Tarihsel gelişim içinde insanın kendisini yetiştirmesi ve doyumlu kılma çabaları öncelikli dikkate alınan özellikler olmuştur. Kişinin iş ortamında kendini gösterebileceği yetenek ve beceri gelişimleri hayatını değerli kılar [4]. Ayrıca yaptığı işten alacağı haz ile hem kendisinin hem de ortay koyacağı hizmetin kalitesini yükseltir. Çalışan bireyler için çalışma ortamının daha iyi hale getirilmesi, başta sosyo-ekonomik yapı olmak üzere pek çok ihtiyaçlar yönünden doyuma ulaşmalarını sağlamaktadır [5].

Bireyin iş kavramını algılama biçimi, yaptığı işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları iş doyumunu açısından önemlidir. Bu algılama, bireyden bireye değişmektedir. Aynı işlerde çalışan ve aynı statülere sahip olanlardan birini tatmin eden ücret, bir diğere yeterli gelmeyebilir. Çünkü aldığı ücret konusunda tatminkâr olan kişi, kendisiyle aynı durumdaki başka birine fazla ücret ödenmesi halinde, iş tatminsizliği yaşayabilmektedir. Bu durumda yalnız kişisel beklentiler değil bazı çevresel faktörlerde bunda etkili olmaktadır [6]. Bireylerin doğru ve başarılı olabilecekleri bir meslek seçmelerinin iş doyumlarının daha yüksek olmasında etkili olacağı bilinmektedir [5].

Hakemler, yönettikleri maçlarda cesur ve kararlı olabilmek için, daha çabuk motive olma, kendine güven, baskı altında çabuk ve kesin karar verebilme, algılama, dikkat, kaygı ve stresle mücadele etme gibi özelliklere sahip olmalıdırlar [7].

Hakemlik ülkemizde genellikle ikinci bir iş olarak yapılmaktadır [8]. Durum böyle olduğu zaman, sürekli bir geçim kaynağı olmaması nedeniyle yöneticilerin görevlendirme yaparken sergiledikleri tutum ve davranışları, diğer elemanlarla olan ilişkileri, yöneticilerin bireysel yönetimindeki performansları o kurumun devamı açısından önemli olmaktadır [1].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu çalışma; 222 klasman hakemlerinin iş doyumunu düzeylerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, klasman durumu, branş, hakemlik dışı mesleği, hakemlik süresi, branşı oynama süresi, gelir durumları) belirlemek, onların temel sorunları hakkında bilgi edinmek, hakemlerin



iş doyumunu arttıran ve azaltan faktörleri araştırmak amacıyla yapılmıştır.

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundadırlar. Ancak iş hayatı ile birlikte ek bir takım işler yapma gereği duyulur. Çeşitli branşlarda yapılan hakemlikte hem çalışan hem de çalışmayan (işsiz, öğrenci vb.) bireyler için maddi getiriler sağlamaktadır. Bu sürelerin verimli kullanılması bireyin yaptığı işlerden sağladığı doyum düzeyiyle bağlantılıdır.

Böyle zorlu bir görevin; hakemlerin iş verimine, çalışma hayatına yapacağı etkilere bağlı olarak, hakemliğin gelişim performansına yapacağı etkiler de son derece önem taşımaktadır.

3. KLASMAN HAKEMLERİNİN İŞ DOYUMU (JOB SATISFACTION OF CLASSIFYING REFEREES)

2008-2009 sezonu Türkiye hentbol, basketbol ve voleybol liglerinde görev yapan hakemler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye Hentbol Federasyonunda bağlı 76 klasman hakemi, Türkiye Basketbol Federasyonu bağlı 74 klasman hakemi ve Türkiye Voleybol Federasyonunda bağlı 72 klasman hakemi toplam 222 klasman hakem araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmada ölçme aracı olarak hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk değerlendirme yapılmıştır. İkinci değerlendirme de ise uluslar arası geçerliliği olan "Minnesota iş doyum ölçeği" kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği 1-5 arasında puanlamaya sahip beşli Likert ölçeğidir. Ölçek puanlaması memnuniyet düzeyini belirten beşli puanlama sistemiyle değerlendirmeye alınmıştır. Hakemlerin doyum düzeylerini belirleyici alt boyutlardan oluşmuştur. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır [9].

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçeklerin ilk değerlendirmesinde yer alan bağımsız değişkenler için betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Hakemlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için, varyansların homojenliği test edildikten sonra, bağımsız gruplar için t testi, yaş, klasman durumu, branş, hakemlik dışındaki gelir, hakemlik süresi, hakemi olduğu branşı oynama süresi ve gelir durumu değişkenlerine göre varyansların homojenliği Anova tek yönlü varyans analizi ile grupların farklılıklarının bulunması için ise LSD testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMALAR (FINDINGS AND DISCUSSIONS)

Tablo 1'de görüldüğü gibi hakemlerin cinsiyetlerine göre içsel doyum ortalama puanları istatistiksel açıdan ($p>0,05$) anlamlı değildir. Ancak hakemlerin cinsiyetlerine göre dışsal doyum ortalama puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan ($p<0,05$) anlamlı bulunmuştur.

Tablo 1. İş doyumunu ve cinsiyet karşılaştırması
(Table 1. The comparison of job satisfaction and genders)

Boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
İçsel Doyum	Erkek	185	3,72	0,42	1.506	.13
	Kadın	37	3,61	0,39		
	Toplam	222	3,70	0,42		
Dışsal Doyum	Erkek	185	3.33	0.38	-2.621	.00*
	Kadın	37	3.54	0.68		
	Toplam	222	3.36	0.45		

* $p<.05$

Tablo 2. İş doyumunu ve yaş karşılaştırması
(Table 2. The comparison of job satisfaction and ages)

Boyut	Yaş	N	X	Ss	F	p	Fark LSD
İçsel Doyum	18-25	99	3.75	0.34	3.413	.03*	1-2
	26-35	88	3.62	0.35			2-3
	36+	35	3.80	0.67			
	Toplam	222	3.70	0.42			
Dışsal Doyum	18-25	99	3.47	0.51	5.182	.00*	1-2
	26-35	88	3.30	0.38			1-3
	36+	35	3.23	0.37			
	Toplam	222	3.36	0.45			

*p<.05

Tablo 2’de hakemlerin yaşlarına göre içsel doyum ve dışsal doyum ortalama puanları istatistiksel açıdan (p<0,05) anlamlıdır.

Tablo 3. İş doyumunu ve medeni durum karşılaştırması
(Table 3. The comparison of job satisfaction and marital status)

Boyut	Medeni Durum	N	X	Ss	t	p
İçsel Doyum	Evli	77	3,65	0.29	-1.363	.17
	Bekâr	145	3.73	0.47		
Dışsal Doyum	Evli	77	3.29	0.39	-1.700	.09
	Bekâr	145	3.40	0.48		

*p<.05

Tablo 3’de hakemlerin medeni durumlarına göre içsel doyum ve dışsal doyum ortalama puanları istatistiksel açıdan (p>0,05) anlamlı değildir.

Tablo 4. İş doyumunu ve klasman durumu karşılaştırması
(Table 4. The comparison of job satisfaction and classifying status)

Boyut	Klasman	N	X	Ss	F	p
İçsel Doyum	A Klasman	27	3.85	0.75	2.106	.12
	B Klasman	42	3.72	0.38		
	C Klasman	153	3.67	3.40		
	Toplam	222	3.70	0.42		
Dışsal Doyum	A Klasman	27	3.42	0.37	.250	.77
	B Klasman	42	3.38	0.37		
	C Klasman	153	3.35	0.48		
	Toplam	222	3.36	0.45		

*p<.05

Tablo 4’de hakemlerin klasmanlarına göre ortalama puanları arasında (p>0,05) fark görülmemiştir.

Tablo 5. İş doyumunu ve branş karşılaştırması
(Table 5. The comparison of job satisfaction and branches)

Boyut	Branş	N	X	Ss	F	p	Fark LSD
İçsel Doyum	Basketbol	74	3.79	0.36	11.926	.00	1-3
	Hentbol	76	3.79	0.53			2-3
	Voleybol	72	3.51	0.24			
	Toplam	222	3.70	0.42			
Dışsal Doyum	Basketbol	74	3.41	0.61	1.307	.273	
	Hentbol	76	3.38	0.35			
	Voleybol	72	3.30	0.35			
	Toplam	222	3.36	0.45			

*p<.05

Tablo 5’de hakemlerin branşlarına göre ortalama puanları arasında ($p < 0,05$) fark görülmüştür. Bu farkın basketbol ve voleybol hakemleri ile hentbol ve voleybol hakemleri arasında kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca hakemlerin branşlarına göre ortalama puanları arasında ($p > 0,05$) fark görülmemiştir.

Tablo 6. İş doyum ve hakemlik dışı mesleğine göre karşılaştırma
(Table 6. The comparison of job satisfaction and profession)

Boyut	Hakemlik Dışı Mesleği	N	X	Ss	F	p
İçsel Doyum	Sporla ilgili bir meslek	43	3.61	0.34	1.432	.241
	Spor dışında bir meslek	95	3.74	0.48		
	Hakemlik dışında Bir gelirim yok	84	3.71	0.78		
	Toplam	222	3.70	0.42		
Dışsal Doyum	Sporla ilgili bir meslek	43	3.26	0.35	2.128	.122
	Spor dışında bir meslek	95	3.36	0.56		
	Hakemlik dışında bir gelirim yok	84	3.43	0.34		
	Toplam	222	3.36	0.45		

Tablo 6’da hakemlerin hakemlik dışı mesleğine göre ortalama puanları arasında ($p > 0,05$) fark görülmemiştir.

Tablo 7. İş doyum ve hakemlik süresine göre karşılaştırma
(Table 7. The comparison of job satisfaction and duration of the arbitration)

Boyut	Hakemlik Süresi	N	X	Ss	F	p
İçsel Doyum	0-5	112	3.68	0.34	.221	.802
	6-10	64	3.72	0.34		
	11-+	46	3.72	0.63		
	Toplam	222	3.70	0.42		
Dışsal Doyum	0-5	112	3.39	0.36	.310	.734
	6-10	64	3.33	0.36		
	11-+	46	3.35	0.71		
	Toplam	222	3.36	0.45		

Tablo 7’de hakemlerin hakemlik sürelerine göre ortalama puanları arasında ($p > 0,05$) fark görülmemiştir.

Tablo 8. İş doyum ve hakemliğin branşı oynama süresine göre karşılaştırma

(Table 8. The comparison of job satisfaction and playing the branch)

Boyut	Branşı Oynama Süresi	N	X	Ss	F	p	Fark LSD
İçsel Doyum	Hiç oynamadım	72	3.49	0.36	19.743	.00	1-2 1-3 2-3
	1-5 yıl	68	3.70	0.29			
	6 ve dahafazla	82	3.89	0.47			
	Toplam	222	3.70	0.42			
Dışsal Doyum	Hiç oynamadım	72	3.33	0.59	.418	.659	
	1-5 yıl	68	3.37	0.37			
	6 ve dahafazla	82	3.40	0.37			
	Toplam	222	3.36	0.45			

Tablo 8’de hakemlerin branşı oynama sürelerine göre içsel doyum ortalama puanları arasında ($p < 0,05$) fark görülmüştür. Bu farkın branşı hiç oynamayan hakemler ile 1-5 yıl arasında oynayan hakemler, branşı hiç oynamayan hakemler ile 6 yıl ve daha fazla oynayan hakemler, 1-5

yıl arasında oynayan hakemler ile 6 yıl ve daha fazla oynayan hakemler arasında kaynaklandığı görülmektedir. Hakemlerin branşı oynama sürelerine göre dışsal doyum ortalama puanları arasında ise ($p>0,05$) fark görülmemiştir.

Tablo 9. İş doyum ve gelir durumuna göre karşılaştırma
(Table 9. The comparison of job satisfaction and income status)

Boyut	Gelir Durumu	N	X	Ss	F	p
İçsel Doyum	Düşük grup alt seviye	21	3.72	0.39	1.063	.382
	Düşük grup üst seviye	11	3.51	0.38		
	Orta grup üst seviye	101	3.75	0.49		
	Orta grup alt seviye	80	3.65	0.33		
	Yüksek grup alt seviye	5	3.75	0.19		
	Yüksek grup üst seviye	4	3.87	0.04		
	Toplam	222	3.70	0.42		
Dışsal Doyum	Düşük grup alt seviye	21	3.52	0.35	.773	.570
	Düşük grup üst seviye	11	3.40	0.42		
	Orta grup üst seviye	101	3.31	0.38		
	Orta grup alt seviye	80	3.38	0.56		
	Yüksek grup alt seviye	5	3.42	0.20		
	Yüksek grup üst seviye	4	3.34	0.27		
	Toplam	222	3.36	0.45		

Tablo 9'da hakemlerin gelir durumuna göre içsel doyum ve dışsal doyum ortalama puanları arasında ($p>0,05$) fark görülmemiştir.

Çalışmamızda, hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan ($p>0,05$) anlamlı olmadığı görülmüştür (Tablo 1). Literatür çalışmalarında cinsiyetin iş doyumunda etkili olmamasının, benzer koşullar altında işlerine karşı her iki cinsiyette aynı tepkilerin ortaya çıkacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır [10]. Çalışmamıza paralel olarak yapılan bir çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki ele alınmış, iş doyum ile cinsiyet, arasında farklılık bulunmamıştır [11]. Yine yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada da anlamlı farklılıklar görülmemiştir [12].

Çalışmamızda hakemlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında fark çıkmaması, hakemlerin iş doyumunun cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Hakemlerin cinsiyetleri farklı olsa da aynı düzeyde iş doyumlarına sahip olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni aynı işin benzer koşullarda yapılmasından dolayı olarak açıklanabilir.

Çalışmamızda hakemlerin yaşları ile iş doyum seviyeleri arasında fark olmaması, hakemlerin iş doyumunun yaş değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun buna paralel olarak artacağı, tecrübenin artması, ödüllerin artması, hakemlikte klasmanın yükselmesi ve işiyle bütünleşmesi bu farkın ortaya çıkmasındaki etkenler olarak düşünülmektedir. Uzunkara'nın (2007) yaptığı bir çalışmada, "Hakemlerin klasmanları ile yaşları arasındaki ilişki" sorusuna, A klasman hakemlerin %50'sinin 33-39 yaş arası, B klasman hakemlerin %50'sinin 33-39 yaş arası, C klasman hakemlerin %33'nün 26-32 yaş arası cevaplar almıştır. Ayrıca federasyon hakemlerin %54'nün 19-25 yaş arası olduğu ve bölge-il hakemlerinin %50'sinin yine 19-25 yaş aralığında cevaplarını verdikleri görülmektedir. Hakemlerin yaşları arttıkça klasmanlarının arttığı buna göre başarıya ulaşan hakemlerin yaşlarının da yüksek olduğu görülmektedir [13]. Lee ve Wilbur (1985) çalışmalarında, yaş ilerledikçe iş tatmininin de arttığını ortaya koymuştur [14]. Spor antrenörlerinin yaş ve iş doyum



seviyeleri üzerinde yapılan bir çalışmada meydana gelen fark anlamlı bulunmuştur [15]. Benzer şekilde Drakou ve ark. (2006), yaptıkları çalışmada yaş olarak ileri düzeyde olanların iş doyum seviyesinin daha yüksek olduğunu saptamıştır [16]. Yaş faktörünün hem kadın hem de erkek çalışanların iş tatminini doğrudan etkilediğini gösteren çalışmalara rastlanmaktadır [17].

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin istatistiksel açıdan ($p>0,05$) anlamlı olmadığı bulunmuştur (Tablo 3). Çalışmamıza paralel olarak spor uzmanları üzerinde yapılan bir çalışmada medeni durumun iş doyum düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır [18]. Ancak bu durumun tersini tespit eden araştırmalar evliliğin kişiye düzenli bir yaşam ortamı sağladığı iş doyum düzeyini artırdığını ortaya koymuşlardır [19 ve 20]. Samadov (2006), iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerine yapmış olduğu çalışmada evli olanların iş doyum düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır [21]. Medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun medeni durum değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Çünkü hakemlerin çalışma saatlerinin uzun süreli olmaması, evli hakemlerin ailelerine ve işlerine, bekâr hakemlerinde yakın çevrelerine ve arkadaşlarına yeterince zaman ayırmasından dolayı medeni durumlarına göre farkın ortaya çıkmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, klasman durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında ($p>0,05$) fark görülmemiştir (Tablo 4). Bir çalışmada akademik unvanla iş doyum arasında ilişki olmadığı görülmüştür [19]. Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ve kıdemleri üzerinde oluşan fark anlamlı bulunamamıştır [22]. Ancak genel iş doyum düzeyinin kademe ilerlemesiyle birlikte artış gösterdiği bilinmektedir [23]. Çalışmamızda hakemlerin klasman durumlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun klasman değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Hakemlerin klasmanları değişse de yaptıkları iş, çalışma şartları, arkadaş çevreleri, bağlı buldukları yer aynı olduğundan klasman durumlarına göre farkın ortaya çıkmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, branşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında ($p<0,05$) fark görülmüştür (Tablo 5). Bu farkın basketbol ve voleybol hakemleri ile hentbol ve voleybol hakemleri arasında kaynaklandığı görülmüştür. Üçüncü lig ve altyapılarda çalışan voleybol antrenörlerinin birinci lig antrenörlerine göre daha düşük iş doyum düzeyinde oldukları tespit edilmiştir [5]. Öğretmenler üzerine yapılan iş doyum araştırmalarında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek ya da çok yüksek çıktığı tespit edilmiştir [24]. Çalışmamızda hakemlerin branşları ile ilgili olarak anlamlı bir fark çıkması, hakemlerin iş doyumunun branş değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Bu farkın basketbol ve voleybol hakemleri ile hentbol ve voleybol hakemleri arasında kaynaklandığı görülmektedir. Voleybol hakemlerinin iş doyum düzeyleri hentbol ve basketbol hakemlerine göre farklı çıkması voleybol hakemlerinin çalışma şartlarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, hakemlik dışı mesleğine göre iş doyum düzeylerinin arasında ($p>0,05$) fark görülmediği tespit edilmiştir (Tablo 6). Hakemlerin çoğunlukla bir kurum ve kuruluşta çalışmakta olduğu ve hakemliği işlerinden arta kalan boş zamanlarında yaptığı görülmektedir [25]. Ankara bölgesi basketbol hakemlerinin mesleklerine baktığımızda A klasman hakemlerinin %60'ı memur %40'ını serbest meslek B klasman hakemlerin



%50'sini memur %34'ünü serbest meslek C klasman hakemlerin %42'sini federasyon hakemlerin %38'ini bölge il hakemlerinin %50'sini öğrenci grubu oluşturmaktadır [13]. Korkmaz (2001), voleybol hakemlerinde bölge-il hakemlerinin çoğunluğunun öğrenci ve memur kesimini oluşturduğunu (%81) ulusal hakemlerin çoğunluğunu ise (%82) öğretmen ve kamu kuruluşlarında çalışan memurlar olduğunu tespit etmiştir [26]. Sungur (2001), futbol hakemlerinin mesleklerine baktığında, A klasman hakemlerin %65'i serbest meslek, B klasman hakemlerin %60'ı ve C klasman hakemlerin %47'sinin memur olduğu, il hakemlerinin ise %55'ni öğrencilerin oluşturduğu bulmuştur [27]. Çalışmamızda hakemlerin hakemlik dışı mesleğine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun hakemlik dışı mesleği değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Hemen her gün medyada hakem kararları tartışılmaktadır. Müsabakalarda kimsenin müdahale edemediği büyük yetkilere sahip olan hakemlerin hakemlik dışındaki gerçek meslekleri ve yaşadıkları problemler çoğu zaman tartışılmamış ve gündeme getirilmemiştir. Ayrıca hakemlere görev verilirken dışarıda yaptığı işe göre değerlendirilmeyip, hakemlikteki başarısına göre değerlendirildiğinden bir farkın ortaya çıkmadığı düşünülmektedir.

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, hakemlik sürelerine göre iş doyum seviyeleri arasında ($p>0,05$) fark görülmemiştir (Tablo 7). Sonuçlarımıza paralel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum boyutları bakımından çalışma yıllarına göre, [28], Gençlik Hizmetleri ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan personelin kıdemlerine göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir [29]. Ancak araştırmamızdan farklı olarak; iş doyumunun artmasında işinde kıdemli olmanın etkili olduğunu belirten çalışmalar da vardır [30].

Çalışmamızda hakemlerin hakemlik sürelerine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun hakemlik süreleri değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Bunun nedeni; A klasman, B klasman ve C klasman hakemliklerinin klasman sürelerince heyecanlarını kaybetmemeleri, her müsabakaya ilk maçına çıkar gibi heyecanlı yönetmeleri, hakemliği sevmiş olmaları, hakemlik ortamlarının, çalışma şartlarının birbirlerine yakın olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, branşı oynama süreleri arasında ($p<0,05$) fark görülmüştür (Tablo 8). Birçok çalışma sonuçları hakemliğe başlamadan önce hakemlerin hakemlik yaptıkları sporlarla daha önceden ilgilendiklerini ve bazılarının profesyonel düzeye ulaştıklarını ortaya koymaktadır [25, 26 ve 31]. Sporla iç içe olan hakemlerin uğraştıkları spor dallarına bakıldığında %58'inin basketbol, %14'ünün futbol branşından oluştuğu belirlenmiştir [13]. Yine voleybol hakemleri üzerine yapılan bir çalışmada hakemlerin %65'nin voleybol sporu ile önceden ilgilendiği ayrıca %19'luk bir kesimin ise iyi bir voleybol seyircisi olduğu görülmüştür [26]. Özellikle voleybol ve basketbol hakemlerinde her iki grup arasında bir paralellik olduğu ve iki branşta da hakemliğe başlamadan önce bu sporlarla ilgili oldukları görülmektedir [13].

Çalışmamızda hakemlerin branşı oynama sürelerine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun branşı oynama süreleri değişkeninden etkilendiğini göstermektedir. Bu farkın, branşı hiç oynamayanlar ile 1-5 yıl arasında oynayan hakemler, branşı hiç oynamayanlar ile 6 yıl ve daha fazla oynayan hakemler, 1-5 yıl arasında oynayanlar ile 6 yıl ve daha fazla oynayan hakemler arasında kaynaklandığı, ayrıca hakemlerin branşı oynama sürelerine göre çoğunluğu geçmişte aktif sporcusu olduğu branşı daha önceden oynadıkları görülmektedir.



Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, gelir durumu arasında ($p>0,05$) fark görülmemiştir (Tablo 9). Uzunkara (2007)'nin yaptığı araştırmada hakemlere, ekonomik statü ile ilgili soruya verdikleri cevaplarda A klasman hakemlerin %80, B klasman hakemlerinin %59'u üst seviyede olduklarını belirtmişler. C klasman, federasyon ve bölge-il hakemlerinin ise ortalama %65 oranında ekonomik statülerinin orta seviyede olduğunu söylemişlerdir [13]. Sungur (2001), yapmış olduğu çalışmada Türk futbol hakemlerinin sosyo-ekonomik seviyelerinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir [27]. Öğretim elemanlarının %39,1'inin orta gelir, %41,0'ı ortanın üzerinde bir gelir düzeyinde, %13,7'sinin üst gelir düzeyine sahip oldukları bulunmuştur [7]. Çalışmamızda hakemlerin gelir durumlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun gelir durumları değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Bunun nedeni; hakemlerin çoğunluğunun gelir durumunun orta düzeyde oldukları, hakemlik yapmak için gelir durumunun çok iyi olmasına gerek olmadığı, hakemlerin masraflarının ilgili federasyonlarca karşılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Hakemlerin çoğunluğunun gelir durumunun orta düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Hakemlerin daha iyi müsabaka yönetebilmeleri için ekonomik yönden rahat olmaları önemlidir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS)

Sonuç olarak; hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, cinsiyetleri, medeni durumları, klasman durumları, hakemlik dışı mesleği, hakemlik süreleri ve gelir durumları göz önüne alındığında iş doyum seviyeleri bakımından istatistiksel açıdan fark olmadığı tespit edilmiştir. Hakemlerin yaşlarına göre ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu bunun nedeninin ise yaş ilerledikçe iş doyumunun buna paralel olarak artacağı, tecrübenin artması, ödüllerin artması, hakemlikte klasmanın yükselmesi ve işiyle bütünleşmesi bu farkın ortaya çıkmasındaki etkenler olabileceği, hakemlerin branşı oynama sürelerine göre iş doyum seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu, bunun nedeninin hakemlik yaptığı branşı daha önce oynamış olanlar, branşı hiç oynamayanlara göre branşa olan ilgisi, branştan uzak kalmama isteği bu farkın ortaya çıkmasında önemli bir etken olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca hakemlerin branşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu, bu farkın basketbol ve voleybol hakemleri ile hentbol ve voleybol hakemleri arasında kaynaklandığı görülmüştür.

Çalışmamızda öneri olarak; hakemlerin gelir durumlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin çoğunluğunun gelir durumunun orta düzeyde oldukları ve hakemlik yapmak için gelir durumunun çok iyi olmasına gerek olmadığı ile açıklanabilir. Bunu yanında hakemlerin masraflarının ilgili federasyonlarca karşılanması da önemlidir. Ancak hakemlerin daha iyi bir maç yönetebilmeleri ekonomik yönden rahat ve üst seviyede olunması bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle, hakemlik bir meslek olarak düşünülmeden işin bilincinde ve başarı hedeflenerek yapılmalıdır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Savucu, Y., Zirek, O., Devocioğlu, S., Çınar, V. ve Orhan, S., (2008). Basketbol Hakemlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, e-Journal of New World Sciences Academy Health Sciences. 169.
2. 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.



3. Şanlı, S., (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Adana: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
4. Yetim, Ü., (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri. Bağlam Yayınları. İstanbul.
5. Yerlisu, T. ve Çelenk B., (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doymu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. VI.(2), ss:87-93.
6. Locke, E.A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Chicago: In M.D. Dunnette, Editor. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, pp:1297-1349.
7. Doğan, B. ve Morali, S., (1996). Futbolda Seyirci Taşkınlıkları ve Bunun Altında Yatan Psiko-Sosyal Nedenler. Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi, Ankara, 6;(4),
8. Doğan, O., (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No: 97.
9. Zaman, O., (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doymuları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
10. Loscocco, K.A., (1990). Reactions to Blue Collar Work, Work and Occupations, 17(2), pp:152-178.
11. Göktaş, Z. (2007). Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. Cilt:1. Sayı1.
12. Eren, E., (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım. İstanbul.
13. Uzunkara, M.K., (2007). Ankara Bölgesi Basketbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarının İncelenmesi ve Hakemliği Seçme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
14. Lee, R. and Wilbur, E.R., (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. Human Relations, vol:38 Num:8, pp:781-791.
15. Herrera, R. and Lim, J.Y., (2003). Job Satisfaction Among Athletic Trainers in NCAA Division Iaa Institutions. www.thesportjournal.org/2003journal/Vol6-No1/satisfaction.asp.
16. Drakou, A., Kambitsis, C., Characousou, Y., and Tzetzis, G., (2006). Exploring Satisfaction of Sport Coaches in Greece. European Sport Management Quarterly, Vol. 6, No.3, pp:239-252.
17. Gleen, N.D., Taylor, P.A., and Weaver, C.N., (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. Journal of Applied Psychology, 62(2), pp.189-193.
18. Çetin, C.M., (2001). Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde Merkez ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doymu Düzeyleri. Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tez. Konya: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
19. Yıldız, N., Yolsal, N., Ay P. ve Kıyan, A., (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doymu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 66/1.
20. Canbaz, S., (2005). Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doymu ve hizmete yansımaları Celal Bayar Üniversitesi Halk



- Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
21. Samadov, S., (2006). İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
 22. Çoknaz, H., (1998). Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doymu düzeylerinin karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 23. Oshagbemi, T., (1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members, *Journal of Managerial Psychology*, 12-7/8, pp:511-520.
 24. Esen, N., (2001). Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doymu düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
 25. 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.
 26. Korkmaz, F., (2001). Voleybol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyleri ve Hakemliğe Yönelten Motivasyonel Etkenler. *Haccettepe Üniversitesi Voleybol Bilim ve Teknoloji Dergisi*. Yıl:8. Sayı:26.
 27. Sungur, E., (2001). Türk Futbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarının incelenmesi. Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Programı Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 28. Gülay, H.E., (2006). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin Araştırılması. (Kocaeli İl Örneği). Sakarya Üniversitesi. Sakarya: Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
 29. Demir, İ.G., (2002). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doym Düzeylerinin Belirlenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
 30. Aslan, H., (1997). Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doymu. *Toplum ve Hekim*: Cilt:12, Sayı:82, ss:24-29.
 31. Tekin, A.H., Savucu, Y. ve Ramazanoğlu, F., (2005). Klasman ve Bölge Futbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Durumları ve Sorunları. Fırat Üniversitesi. Elazığ: Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:15. Sayı:2. 209-217.