

## TÜRK FUTBOL HAKEMLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Mehmet KARGÜN<sup>1</sup> Faruk ALBAY<sup>1</sup> Abdullah CENİKLİ<sup>1</sup> Mehmet GÜLLÜ<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye Futbol Liglerinde faal olarak görev yapan klasman futbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelemektir.

Araştırma grubunu Türkiye'nin değişik illerinde görev yapan 198 üst düzey erkek futbol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri (1981) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (1967) kullanılmıştır. Veri analizleri için, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi ve Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Öğrenim düzeyi, yaş, medeni durum, meslek değişkenleri ile hakemlerin "İş Doyum ve Tükenmişlikleri" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Ancak daha önceden futbol oynamış hakemlerin "iş doyumluluklarında" ve hakemlik yaşları açısından da "duygusallıklarında" istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Diğer taraftan "duygusallık ile duyarsızlaşma" arasında pozitif yönlü ( $p<0,01$ ), "duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık" arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Maslach Tükenmişlik Envanteri, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarı

## INVESTIGATION OF WORK SATISFACTION AND FATIGUE LEVELS OF TURKISH FOOTBALL REFEREES

### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the job satisfaction and perceived level of professional burnout among referees in Turkey.

The subjects group was composed of 198 male referees who are from different cities of Turkey. The data were collected through Maslach Burnout Inventory (1981) and Minnesota Work Satisfaction Scale (1967). Kruskal Wallis Test, Mann Whitney U Test and Spearman correlation coefficient were used to analyze the data. No statistically significant difference was found between the referees' "work satisfaction and burnout" levels and the education level, age, marital status and professional variables ( $p>0,05$ ). However, significant differences were found in the "work satisfaction" levels of referees who had played football previously and in the "emotionality" of the referees in terms of their years in the profession ( $p<0,05$ ). Also the findings showed that personal accomplishment had a significant direct negative effect on depersonalization, whereas emotional exhaustion had a direct positive effect on depersonalization.

**Keywords:** Maslach Burnout Inventory, depersonalization, emotional exhaustion, personal accomplishment.

<sup>1</sup>Gaziosmanpaşa Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu/Tokat, (Yazışmadan sorumlu yazar: faruk.albay@gop.edu.tr)  
<sup>2</sup>İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu / Malatya

## GİRİŞ

Yüzyılın en önemli sosyal olgularından biri olan spor ekonomik, sosyal ve kültürel bir sektör olarak gelişimini sürdürmektedir. Yarışmalar ve yüksek performans beklentisi, sporla ilgilenenlerin ortak konuları arasında yer almaktadır. Özellikle futbol tüm dünya toplumlarının ilgi odağı haline gelmiştir. Bütün sporlar içinde en çok seyircinin izlediği bu spor dalının gerek öğretiminde gerekse yönetiminde hakemlerin belirleyici etkisi, tartışmasız, önemlidir [1]. Hakemlerin asli meslekleri dışında yaptıkları bu işte performanslarını en üst düzeye çıkarabilmesi, duygusal ve ruhsal olarak motivasyonlarını en üst seviyede tutabilmeleri oyunun geleceği açısından büyük önem arz etmektedir.

İş doyumunu çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi konusunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş doyumunun yaşam doyumuyla ilgili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. İş doyumunu, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik olarak toplumsala indirgenmesiyle sağlanabilmektedir [2].

Diğer taraftan mesleki tükenmişlik, bireylerin iş yaşamında insanlarla yüz yüze çalışmalarından dolayı yine insanlardan kaynaklanan ve bireylerde oluşan fiziksel, duygusal, ruhsal ve sosyal enerji kaybı olarak özetlenebilir [3]. Tükenmişlik kısaca üç başlıkta değerlendirilebilir. Bunlardan duygusallık; çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır [4].

Bir diğeri olan duyarsızlaşma ise; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır [5]. Son olarak da kişisel başarısızlık; kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır [4].

Spor kavramı içerisinde herhangi bir müsabakayı, karşılıklı iki takımın haklarını çiğnemenin 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 [6].

Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de futbolun önemi yadsınamaz. Tabi ki futbol hakemleri de bu sektörün büyük bir parçası konumundadırlar. Verdikleri kararlar ile sürekli kamuoyunun gündemimde olmaları ve aldıkları sorumlulukların çok büyük olması dikkatin daha da çok onlara çevrilmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle hakemler üzerinde de birçok bilimsel çalışmanın yapılması söz konusudur.

Futbol hakemleri üzerine yapılan çalışmaların az olmasıyla beraber bu çalışmaların çoğunluğunun futbol hakemlerinin fiziksel performanslarına yönelik olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, bu araştırma konusunun hakemlerin psikolojik özelliklerine odaklı yapılması söz konusu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Bu öneme binaen eldeki çalışmanın amacı, Türkiye Futbol Liglerinde faal olarak görev yapan klasman futbol hakemlerinin kişisel değişkenleri açısından mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelemek ve böylece Türk hakemlerinin sorunlarını belirleyerek Türk hakemliğinin gelişimine katkı sağlamaktır.

## MATERYAL VE METOT

Araştırmanın evrenini 2010-2011 sezonunda Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde görev yapan

klasman futbol hakemleri oluşturmaktadır. Çalışma, klasman futbol hakemlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin yer aldığı anket formlarına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

Araştırmanın örnekleme, kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 198 klasman futbol hakeminden oluşmaktadır.

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.

**Kişisel Bilgi Formu:** Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacılar tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda; hakemlerin yaş, meslek, aylık gelir, öğrenim, futbol oynayıp oynamadıkları, hangi bölgenin hakemi oldukları, kaç yıldır hakemlik yaptıkları, kategorideki hakemlik yılı, hakemlik performansları, hakemliğin maddi getirisi, hakemliğin sosyal statüsü, bir sezonda kaç müsabakada görev aldıkları, başka bir spor dalında hakemlik yapıp yapmadıkları gibi özellikleriyle ilgili sorular yer almaktadır.

**Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTÖ-Maslach Burnout Inventory):** Araştırmada Klasman Futbol 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 grupta 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 [7].

**-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).

	<b>Yüksek</b>	<b>Orta</b>	<b>Düşük</b>
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 Doyumu Ölçeği (MiDÖ):** 15 sorudan oluşan likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinde duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5 cevap seçeneği vardır. Ölçeğin güvenilirlik 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 güvenirliliğin 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 [8]. Ölçek her öğrenim düzeyindeki 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.

Futbol hakemlerinin mesleki iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi için düzenlenen bu çalışmada, anket yönteminden elde edilen ham veriler İstatistik Paket Programına (SPSS) yüklenmiştir.

İlk olarak bağımlı değişkenlere ait verilerin normal dağılıp dağılmadıkları Kolmogrov-Smirnov testi ve Shapira Wilk testleri ile sınanmış ve bu sinama sonuçlarında verilerin normal dağılmadıkları görülmüştür. Bu nedenle istatistikî analizlerde parametrik olmayan testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. İkili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve Çoklu karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis H Testi, Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi ve ilişki çözümlemelerinde Spearman korelasyonu analiz yöntemleri kullanılmıştır. Anlamlılık değeri için  $\alpha=0.05$  değeri kritik nokta olarak belirlenmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Yaşa göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Yaş	18-22 (n=11)	23-27 (n=52)	28-32 (n=57)	33-37 (n=39)	38 + (n=38+)	P
<b>İş doyumunu</b>	48,63±8,51	48,17±8,44	48,09±7,88	47,13±6,91	47,42±9,31	0,894
<b>Duygusalılık</b>	22,96±4,67	23,27±6,71	24,60±6,97	22,00±7,48	25,31±7,36	0,375
<b>Duyarsızlaşma</b>	12,04±4,09	13,42±4,32	14,18±4,29	11,85±4,43	13,46±4,83	0,087
<b>Kişisel Başarı</b>	24,67±4,65	26,83±4,02	25,40±4,91	26,31±4,60	26,15±4,57	0,332

Tablo 1.'de de görüldüğü gibi yaş faktörünün, hakemlerin iş doyumları ve tükenmişlik durumları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir ( $p>0,05$ ).

Yaşlarına göre futbol hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (duygusalılık, duyarsızlaşma, kişisel başarı) incelendiğinde 38 yaş ve üzerindeki futbol hakemlerinin duygusalılık değerlerinin ( $\bar{X}=25,31$ ) en yüksek çıktığı görülmüş ancak yaşları arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). 28-32 yaşları arasındaki hakemlerinin duyarsızlık boyutundaki değerleri en yüksek çıktığı görülmüştür ( $X=14,18$ ). Ancak yaşlar arası istatistiksel bir karşılaştırma yapıldığında yine anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 2.** Medeni duruma göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Medeni Durum	Evli (n=102)	Bekar (n=96)	P
<b>İş Doyumu</b>	48,25±7,72	47,53±8,44	0,536
<b>Duygusalılık</b>	24,02±6,23	23,22±7,47	0,230
<b>Duyarsızlaşma</b>	13,19±4,14	13,15±4,73	0,976
<b>Kişisel Başarı</b>	25,86±4,48	26,07±4,67	0,648

Hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde evli hakemlerin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X}=48,25$ ) diğer gruba göre daha yüksek çıkmıştır (Tablo 4). Ancak bu istatistiksel olarak anlamlı bir fark değildir ( $p>0,05$ ). Medeni durumlarına göre futbol hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (duygusallık, duyarsızlaşma, kişisel başarı) incelendiğinde, evli futbol hakemlerin duygusallık değerlerinin yüksek ( $\bar{X}=24,02$ ) çıktığı görülmüş, ancak evli olanların değerleri ile yapılan karşılaştırmada istatistiksel manada anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.** Mesleğe göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Meslekler	Öğrt. Elemanı (n=12)	İşçi (n=23)	Öğretmen (n=32)	Doktor (n=18)	Polis (n=16)	Büro Mem (n=8)	Yönetici (n=10)	Diğerleri (n=79)	p
İş doyum	46,50 ±5,17	48,57 ±7,78	47,63 ±8,73	50,61±9 ,72	47,75 ±6,86	54,13 ±6,66	49,50 ±6,15	46,61 ±8,18	0,181
Duygusallık	24,08 ±6,15	22,57 ±6,10	21,97 ±5,80	24,61±4 ,34	23,88 ±7,42	24,88 ±4,98	25,70 ±7,74	23,89 ±7,94	0,723
Duyarsızlaşma	15,33 ±2,83	12,74 ±4,75	12,59 ±3,90	15,06±1 ,98	12,50 ±4,76	13,63 ±2,61	12,80 ±4,84	12,90 ±5,04	0,408
Kişisel Başarı	26,75 ±4,92	26,00 ±4,72	26,91 ±4,75	25,33±2 ,84	25,44 ±3,65	27,50 ±3,07	24,80 ±4,34	25,70 ±5,05	0,714

İş doyumları bakımından incelendiğinde asıl mesleği büro memurluğu olan hakemlerin, duygusallıkları bakımından mesleği yöneticilik olan hakemlerin, duyarsızlaşma durumları bakımından mesleği doktorluk olan hakemlerin, kişisel başarıları bakımından da mesleği öğretmenlik olan hakemlerin değerleri diğer meslek guruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak guruplar arası yapılan istatistiksel karşılaştırmada anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.** Öğrenim düzeyine göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Öğrenim Düzeyleri	Lise (n=71)	Lisans (n=85)	Lisansüstü (n=42)	p
İş doyum	47,94±8,45	48,58±7,89	46,40±7,74	0,397
Duygusallık	23,07±6,33	23,51±7,46	24,83±6,42	0,343
Duyarsızlaşma	12,63±4,55	12,99±4,66	14,43±3,47	0,104
Kişisel Başarı	25,86±4,42	25,73±4,74	26,62±4,49	0,762

Tablo 4.'de futbol hakemlerinin öğrenim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde; lisans eğitimi alan futbol hakemlerin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X}=48,58$ ) ve lisansüstü eğitim alan hakemlerin duyarsızlaşma değerleri ( $\bar{X}=14,43$ ) diğer öğrenim düzeyindeki hakemlerin bu değerlerinden daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistiksel karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.** Futbolculuk deneyimine göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Oyunculuk Süreleri	Yok	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl +	p
	(n=48)	(n=48)	(n=59)	(n=25)	(n=16)	
<b>İş doyum</b>	<b>45,77±8,21</b>	47,23±7,03	47,90±8,87	<b>51,72±7,79</b>	50,06±6,01	<b>0.046</b>
<b>Duygusallık</b>	23,79±6,35	23,52±7,62	23,59±6,67	24,28±6,52	22,72±7,64	0.933
<b>Duyarsızlaşma</b>	12,54±4,56	13,58±4,36	13,44±4,20	13,32±4,38	12,61±5,23	0.880
<b>Kişisel Başarı</b>	26,27±4,86	25,35±4,80	26,58±3,90	24,48±4,40	26,83±5,14	0.228

Tablo 5'de önceden futbol oynamış hakemlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri (duygusallık, duyarsızlaşma, kişisel başarı) incelendiğinde; sadece "iş doyum" değişkeninde, hiç futbol oynamamış olanlar ile "7-9 yıl" arası futbol oynayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,005$ ). Diğer değişkenler açısından istatistiksel manada anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.** Hakemlik yaşına göre iş doyum ve tükenmişlik durumları

Hakemlik Süresi	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10-12 yıl	13-15 yıl	16 yıl +	p
	(n=45)	(n=45)	(n=50)	(n=28)	(n=17)	(n=13)	
<b>İş Doyumu</b>	45,58 ±7,70	48,00 ±7,57	48,52 ±8,44	48,46 ±7,02	51,12 ±8,42	47,77 ±10,32	0.246
<b>Duygusallık</b>	22,71 ±7,32	22,56 ±6,60	23,42 ±5,97	25,82 ±7,60	22,18 ±7,76	28,54 ±3,25	<b>0.011</b>
<b>Duyarsızlaşma</b>	12,62 ±4,84	12,67 ±4,84	13,38 ±4,09	13,36 ±4,58	13,41 ±3,92	15,23 ±2,58	0.698
<b>Kişisel Başarı</b>	26,33 ±4,73	26,02 ±4,93	25,84 ±3,81	25,96 ±5,17	26,00 ±5,28	24,92 ±3,47	0.925

Tablo 6'da futbol hakemlerinin hakemlik süresine göre iş doyumları incelendiğinde 13-15 yıllık futbol hakemlerin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X}=51,12$ ) diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ama bu fark istatistiksel olarak bir anlamlık ifade etmemektedir ( $p>0,05$ ). Fakat 16 yıl ve üzeri hakemlik yapanların duygusallık değerleri, 4-6 ve 7-9 yıllık hakemlerle karşılaştırıldığında anlamlı fark görülmektedir ( $p<0,005$ ).

Her ne kadar 16 yıl ve üzeri hakemlik deneyimi olanların duyarsızlaşma değerleri diğerlerinden yüksek olması dikkat çekici olsa da ( $\bar{X}=15,23$ ) bu durum istatistiksel manada anlamlı değildir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 7.** Mesleki tükenmişlik alt boyutları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki

	İş doyum	Duygusal	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İş Doyumu	1	-,076	,014	-,006
Duygusal	-,076	1	,644*	-,248*
Duyarsızlaşma	,014	,644*	1	,001
Kişisel Başarı	-,006	-,248*	,001	1

\*  $p<0,01$

Tablo 7'de görüldüğü üzere futbol klasman hakemlerin iş doyum ile mesleki tükenmişliğin bütün alt boyutları (Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı) arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak mesleki tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Duygusallık ile duyarsızlaşma arasında  $r=0.644$  oranında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,01$ ). Kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasında  $r=0.248$  oranında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,01$ ).

## TARTIŞMA

Bu araştırmada yaş faktörüyle, futbol hakemlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri (duygusallık, duyarsızlaşma, kişisel başarı) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Futbol antrenörlerinde yapılan benzer bir çalışmada da yaşlara göre mesleki tükenmişlik değerleri arasında anlamlı fark bildirilmemektedir [9]. Tekvando 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 fark ortaya konulmadığı görülmektedir [10]. Aynı şekilde hentbol hakemlerinde yapılan bir başka çalışmada da yaş değişkeni ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmektedir [11].

Yukarıdaki çalışmalara paralel olarak yaşın iş doyum ve tükenmişlik düzeyi üzerine etkili bir değişken olmadığı sonucunu ortaya koyan bir diğer çalışmada, farklı bir meslek grubu olarak öğretilenler üzerinde yapılandır [2]. Genç yaştaki hakemlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz yönde etkilenmemesi onların daha dinamik, bedenen kendilerini daha hazır hissetmeleri, daha heyecanlı olmaları ve mesleki yükselme arzularına bağlı yüksek motivasyona sahip bulunmaları gibi faktörel sebeplerle açıklanabilir. Anlaşılabileceği gibi bunlara benzer pek çok faktör genç hakemlerin iş doyum ve tükenmişlik değerlerinin olumsuz yönde etkilenmesinin önüne geçmektedir. Ancak burada yaşlı ilerlemiş hakemlerin durumları dikkat çekici olabilir. Bu hakemlerin mesleki iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerine, sahip oldukları uzun deneyimlere bağlı olarak; problemlerin üstesinden gelebilme, yaşanan problemlerin kendilerini etkilemesine izin vermeme ve zor işleri daha kolay becerebilme gibi tecrübi birikimlerin olumlu yönde etki yaptığı söylenebilir.

Bu çalışmada evli hakemlerin iş doyum ve duygusallık değerleri bekar hakemlerden daha yüksek çıkmıştır. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0,05$ ). Futbol antrenörlerinde

Yapılan benzer bir çalışmada da, medeni durumun tükenmişlik düzeyine anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır [12]. Bu durum, hakemlik yapan kişilerin mesailerinin bulunmaması, çalışma saatlerinin uzun süreli olmaması, evli hakemlerin ailelerine ve işlerine, bekar hakemlerin de yakın çevrelerine ve arkadaşlarına yeterince zaman ayırabilmesi gibi sebeplerle izah edilebilir. Dolayısıyla hakemlik mesleğinin sözü edilen bu pozitif yönleri, hakemlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinde medeni durumun önemli bir fark oluşturmadığı sonucunu açıklayabilir.

Hakemlerin, hakemlikteki iş doyumu ve mesleki tükenmişlik değerleri onların asıl mesleklerine göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Zaten kişi kendi asıl mesleği dışında hakemliği sevdiğinden ve bilinçli olarak seçtiğinden onun herhangi bir meslek grubu mensubu olması gibi faktörlerin hakemlikteki iş doyumu ve mesleki tükenmişlik değerini etkilememesi doğal karşılanmalıdır.

Futbol hakemlerinin öğrenim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde; lisans eğitimi almış futbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X}=48,58$ ) ve lisansüstü eğitim alan hakemlerin duyarsızlaşma değerleri ( $\bar{X}=14,43$ ) diğer öğrenim düzeyindeki hakemlerden daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistiksel karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Konuyla ilişkili olarak yapılan bir çalışmada, antrenörlük mesleğinde de öğrenim düzeyinin tükenmişlik düzeyine bir etkisi olmadığı bildirilmektedir [12]. Yapılan diğer çalışmada da tekvando hakemlerinin eğitim durumu değişkeni ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında; duyarsızlık düzeyleri ile de kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [10]. Yine yapılan bir başka çalışmada, eğitim durumuna bağlı olarak hentbol hakemlerinin tükenmişlik değerleri ve iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir [11]. Bu sonuçlardan hakemlikte yaşanan ve hakemlik mesleğini olumsuz yönde etkileyebilecek olay ve konuların, daha çok hadiseleri algılama biçimiyle, yani bireylerin karakteristik yapılarıyla ilişkili olduğu, fakat öğrenim durumu ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Hakem olmadan önce futbol oynamış olan hakemler (7–9 yıl) ile hiç futbol oynamamış hakemler arasında “iş doyumlulukları” bakımından anlamlı fark bulunurken ( $p<0,05$ ), “mesleki tükenmişlikleri” bakımından istatistiksel manada anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Hakemlerin uzun süre futbol oynamış olmaları, yani futbolun içinden gelmeleri hakemliği daha önceden saha içi ve dışı olaylardan tanınmalarını sağlamaktadır. Bu unsurla birlikte hakemliğin zevk alınarak yapılıyor olması da hakemlerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilir.

13–15 yıllık futbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ortalaması ( $\bar{X}=51,12$ ) diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ama bu fark istatistiksel olarak bir anlamlılık ifade etmemektedir ( $p>0,05$ ). Diğer taraftan 16 yıl ve üzeri hakemlik yapanların duygusallık değerleri, 4–6 ve 7–9 yıllık hakemler ile karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ( $p<0,05$ ).

Futbol hakemlerinin “iş doyumu” ile “mesleki tükenmişlik” değerleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir. Fakat mesleki tükenmişlik alt boyutları (duygusallık, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) aralarında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur ( $p<0,01$ ). Örneğin; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında ( $r=0.644$ ) pozitif yönlü ( $p<0,01$ ), kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasında ise ( $r=0.248$ ) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,01$ ). Bunun yanında, kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu çalışma sonuçlarına paralel olarak, sağlık sektöründe yapılan bir çalışma da, hemşirelerin duygusal tükenmişlikleri ile duyarsızlaşmaları arasında pozitif yönde ilişki olduğunu bildirmektedir [13].

Bu çalışma, hakemin işine yönelik duygusal isteksizliğindeki artışın işe yönelik duyarsızlığı arttırdığını, diğer taraftan işe yönelik duyarsızlığın artışı da kişisel başarıda bir azalma meydana geldiğini göstermektedir. Bilindiği üzere başarı insan motivasyonu artırır ve kişiyi motive eder. Böyle bir pozitif döngü şüphesiz bireyi mesleği ile ilgili konularda daha duyarlı hale getirir ve iş



doyumunu yükselterek tükenmişlik düzeyini düşürür.

Sonuç olarak hakemi başarısızlığa iten nedenlerden olan duyguların kontrol altında tutulamaması ve durumun mesleki duyarsızlığa sebep olması profesyonellekle ilişkilendirilebilir. Her ne kadar hakemlik, çalışanlarına kazanç getiren profesyonel bir meslek gibi görünse de gerçekte öyle değildir. Çünkü hakemlerin bir de birincil meslekleri vardır. Hakem; öğretmendir, doktordur, askerdir, memurdur. Hal böyle olunca, yani bireylerin asıl mesleklerinde yaşadıkları her türlü olumlu veya olumsuz süreçler ile hakemlik müessesesinin doğasında bulunan genel stres ve zorlukların birleştğinde hakemler mesleki açıdan duyarsızlaşabilir ya da hakem bu sürece hızla itilebilir. Bu manada bir hakemin, hakemlik işinin dışındaki farklı bir meslekten kazanç sağlanmasının önüne geçilmesi yani hakemliğin profesyonel bir meslek haline getirilmesi onların mesleğe karşı duyarsızlaşma riskini nispeten düşürebilir. Böylece hakemlik performansı açısından sahada daha başarılı sonuçlar elde edebilmek kolaylaşabilir.

## KAYNAKLAR

1. Sunay H. Ankara Bölgesi Futbol Hakemlerinin Hakemliğe Yönelmelerine Etki Eden Motivasyonel Etmenler Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi, (2), 18, Ankara, 1995.
2. Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B. Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayını Ankara, 2001.
3. Kavla E. Hemşirelerde "İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1998.
4. Maslach C, Jackson SE. The Measurement of Experienced Burnout Journal of Behaviour, 1981, 2(2): 99 –113.
5. Landy FJ. An Opponent Process of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 1978, 63(5); 533-548.
6. Karakaş Ş. Psikolojiye Giriş Ders Kitabı (Çev.), Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yayını, Ankara, 1980.
7. Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154, 1999.
8. Gödelek E. Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
9. Anthanasios K. Burnout among football coaches in Greece, Biology of Exercise, 2010, 6(1); 5-121, Greece.
10. Tekin M, Taşğın, Ö, Baydil B. Çeşitli Değışkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 2009, 17(3); 1001-1012.
11. Can Y, Soyer F, Yılmaz F. Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi, 2010, 12(2);113-119.
12. Biber E, Ersoy A, Acet M, Küçük V. Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değeriendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 2010, 12 (2);134-143.
13. Kalliath T, Morris R. Job Satisfaction Among Nurses: A Predictor of Burnout Levels, Journal of Nursing Administration: December 2002 – 32(12); 648-654.