

Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yusuf CAN¹

Fikret SOYER²

Fatma YILMAZ³

¹ Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sivas, Türkiye.

² Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sakarya, Türkiye.

³ Serbest Araştırmacı, Kayseri, Türkiye.

Yazışma adresi: Yusuf CAN e-mail: bencan_61@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye Hentbol Ligleri'nde faal olarak görev yapan hentbol hakemlerinin meslekî tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 8 bayan 95 erkek olmak üzere toplam 103 hakem katılmıştır. Araştırmada Maslach tükenmişlik ölçeği ve minnesota iş doyum ölçeğinin yer aldığı 20 soruluk anket formu kullanılmıştır. Bu bireylerin özlük niteliklerini belirlemek için 5 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve daha önce güvenilirlik geçerliliği çalışılmış 9 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 6 sorudan oluşan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş doyum ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). İş doyum ile hakemlik yılı ve hakemlik kategorisi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleki tükenmişlik ile cinsiyet, yaş, hakemlik yılı, hakemlik kategorisi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca iş doyum ve tükenmişlik arasında 0,05 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş doyum ile hakemlik yılı arasında 0,001 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş doyum ve yaş arasında 0,05 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik ile hakemlik yılı ve yaş arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, hentbol hakemi, iş tatmini, mesleki tükenmişlik

Examining the Relationship between the Levels of Professional Burnout and Job Satiety of Handball Referees

ABSTRACT

This study has been carried out to research the levels of professional burnout and job satiety of handball referees working within Turkish Handball Leagues. 103 referees working in different provinces throughout Turkey, 8 of who are women have taken part in the study. In the study, a survey of 20 questions which includes Maslach Burnout Scale and Minnesota Satisfaction Scale has been used. Personal Information Form, Maslach Burnout Scale that was examined in terms of trustworthy, and Minnesota Satisfaction Scale, which consist of 5, 9, 6 questions respectively have been used. According to the study, no significant finding has been detected between job satiety and gender, age, education ($p>0,05$). Significant finding has been detected between job satiety and referee category and working year. ($p<0,05$). No significant finding has been detected between professional burnout and gender, age, year and referee category, education ($p>0,05$). Additionally, a negative finding has been found between job satiety and professional burnout with 0,05 level. A positive finding has been found between job satiety and refereeing year with 0,001 level. A positive finding has been found between job satiety and working year with 0,05 level. No relationship has been found between burnout and working year and age.

Keywords: Sport, handball referee, job satiety, professional burnout

GİRİŞ

İş doyum, kişinin iş ile ilgili değerlerinin içinde karşılandığını algılaması ve bu değerleri bireyin gereksinimleriyle uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyum, iş görenin (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 doyum, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesiyle sağlanabilmektedir. Öğretmenlerde iş doyum bazı çalışmalarda tükenmişlik ile birlikte ele alınmakta, bazılarında ise "İş doyum" ile "iş doyumuna yönelik tutumlar" kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar (1).

Psikologlar, insan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları çeşitli şekillerde sınıflandırmaya çalışmışlardır. Bu sınıflamalar içerisinde en çok bilineni A. Maslow'un sınıflandırmasıdır. Maslow yapmış olduğu araştırmalar sonucunda insanların başlıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (8).

Bu kurama göre insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye, üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce güdü (motiv) denir. İnsanın en yüksek düzey güdüsü olan öz gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için bunun altında, bir sıra dizin oluşturan birçok güdüsünü doyurması gerekir.

Birey bu güdülerini doyurabilmek için değişik çalışmalar yapar (2). Maslow'un kuramı yalnız çalışma ortamı düşünülerek geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuramdır.

Mc.Gregor, Maslow'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Bu iki kuram, yönetimle ilgili iki karşıt görüş niteliğini taşımaktadır. X görüşüne göre insan genellikle işi sevmez, elinden geldiği kadar işten kaçar. Bu yüzden insanların çoğu, örgüt amaçlarının elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli, cezayla korkutulmalıdır. İnsan genellikle yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçmak ister, hırsı azdır, her şeyin üstünde de güvenlik arar (13).

Buna karşılık McGregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdülleri hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır. Örgütte çalışan bir insan alt düzeydeki ihtiyaçları bir ölçüde karşılandıktan sonra işinde başarılı olmaya çalışır. Dışarıdan denetim ya da cezayla korkutma insan çabasını örgütsel amaçlara yönelten tek araç değildir. İnsanlar amaçlara bağlanırlarsa kendi kendilerini yöneltip denetleyebilirler. Amaç elde edilmesiyle bir ödül kazanılacaksa bu amaçlara bağlanılır. Amaçların en önemlisi de insanın kendi benliğini gerçekleştirmedi (13).

X kuramının temel ilkesi, örgütte yetkiyi kullanma yönüyle yönetme ve denetlemedir. Y kuramının temel ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir (3). Y teorisi daha çok işyerindeki insan ilişkilerine önem verirken; X teorisi ise yönetim mekanizmasına önem vermektedir. Topçu'nun (15) araştırma sonuçlarına dayanarak söylenebilir ki; örgütlerde çalışan insanların davranışlarını örgüt iklimi yani insani ilişkiler ağı etkilemektedir. Bu araştırma sonucuna göre iş doyumunun artırılması konusunda iş yerinde insani ilişkilere önem veren Y kuramının X kuramından daha etkili olabileceği söylenebilir.

Tükenmişlik (Burnout): İş gereği insanlarda yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur (11).

Duygusal Tükenme: Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (12).

Duyarsızlaşma: Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (12).

Kişisel Başarısızlık: Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (12).

Tükenmişlik, ilk başlarda, servis-hizmet sektöründe çalışan insanlar arasında görülen duygusal tükenme halini tanımlayan günlük konuşma diline ait bir terimdir. Psikoloji literatürüne 1974'de Freudenberg'in "Journal of Social Issues" de yayınladığı bir makaleyle girdi (10).

Tükenmişlik literatürüne Chemis'in de önemli katkıları olmuştur. Chemis 1980'de örgütsel, kişisel ve kültürel faktörleri içeren bir teori sunar ve konunun kompleksliğine dikkat çeker. Bu teori tükenmişlik üzerinde rol yapısının önemine işaret eder. Bu bağlamda rol belirsizliği, aşırı iş yükü ve insanlarla çalışan yöneticilerin karşılaştığı tükenmişliğe yol açan etkenler ile potansiyel stres kaynakları arasındaki karmaşıklık tanımlar (10).

Chernis, tükenmişlik araştırmalarının hem aşırı iş yükü hem de değer çatışmalarını temel alarak devamını getirdi (10). Ona göre tükenmişlik hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıklardan kaynaklanıyordu. Bu sektörde çalışanlar eğitimleri ve deneme süreleri boyunca profesyonel olmanın anlamına yönelik gerçekçi olmayan bakış açılan geliştirmiyorlardı. Eğitimleri sırasında karşılaştıkları insanlar benzer duyguları paylaşıyorlardı. Bunu fark eden Chernis, günlük çalışma hayatında her gün karşılaşılan sorunlar, iş hayatının gerçekleri ile romantik-mistik düşünce arasındaki uçuruma dikkat çekti.

Maslach tükenmişlikle ilgili araştırmalarına, karşılaştığı insanların yaşadıkları olaylar gözlemleyerek ve sorgulayarak başlıyor: "Bir hemşire iş hayatını anlatırken kendisini çaydanlığa benzetmiş. Meslek hayatının başlarında güç problemleri çözerken ateş üzerinde kaynayan bir çaydanlık iken zaman içerisinde suyunun tamamen buharlaştığı, çatlama tehlikesiyle karşı karşıya kalan bir çaydanlığa dönüşmüş. Bir öğretmen ise durumunu dile getirirken kendisini aküyle kıyaslıyor. Her eğitim yılı başında öğrencilerinin aküden enerji almaya başladıklarını, eğitim yılı sonunda ise akünün tekrar doldurulması gerektiğini söylüyor. "Take off" tabir edilen kritik bir noktadan sonra ise akünün

yenilenmesinin zorunluluk haline geldiğini söylüyor." (11).

Bütün bu psikolojik değişimler elbette iş hayatında kendini yoğunlukla göstermektedir. Bu durumda iş doyumunu ve tükenmişliği beraberinde ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişliğin yoğun olarak hissedildiği mesleklerden bir tanesi hakemlik mesleğidir. Tükenmişlikle birlikte iş doyumunun da hentbol hakemlerinde ki etkileri merak edilmektedir.

Hentbol hakemlerinin tükenmişliği stresli maç koşullarında, seyirci baskısına, antrenör ve idareci baskılarına, sporculardan alınan tepkilere ve mesleğin getirilerinin yetersizliğine ve hentbol müsabakalarının yapılacağı ortamların uygun olmamasına ulaşım zorlukları gibi bir çok stres faktörüne bütün bunlar da tükenmişliğe yol açmaktadır. Bunların yanı sıra severek hakemliğe başlayanların iş doyumunu her maç sonrasında yaşadıkları mutluluk duygusunun ifade edilmesidir.

Hakemlik sporcularla, hem fizyolojik açıdan hem psikolojik açıdan, doğrudan çalışma ortamında olan bir meslektir.

Hakem insanlar arasındaki anlaşmazlıkları çözümleyen kişidir. Bir başka tanımla da; anlaşamayan iki taraf arasında tarafsızlığıyla doğruyu gösterecek, aracılık yapan kişidir.

Spor Hakemi ise; müsabakaları uluslararası kurallara göre yetki ve otoritesiyle yöneten, müsabakanın sağlıklı bir şekilde ve zamanına riayet edilerek sona ermesini sağlayan kişidir.

Hakemlik; bilgi, tecrübe, eğitim, yeterlilik, kişilik, kondisyon ve konsantrasyon gerektirir. Hakem düzgün yaşantısı, dürüst kişiliği ile insan psikolojisinden ve toplum sosyolojisinden anlayan, insanın bireysel ve toplumsal davranışlarını yorumlayabilen, saha içindeki ve dışındaki hareketleriyle örnek olması gereken kişidir.

Hakemin taşıması gereken bu misyonun ağırlığı, yönettiği müsabakanın stresini artırmak suretiyle mesleki tükenmişliğe daha da yaklaştırmaktadır. Bu çalışmada hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri hentbol hakemliğinin iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, şu an görev yaptığı kategori ve eğitim durumları olarak algılanmaktadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde görev yapan hentbol hakemleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise kolay örnekleme yöntemiyle seçilen 27 ilden yine kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 103 klasman hentbol hakemlerinden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları; Araştırmada veriler; sırasıyla, Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu; Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacılar tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, şu an görev yaptığı kategori ile eğitim durumu ilgili sorular yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği; Araştırmada hentbol hakemlerinin algıladığı tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson (12) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Toplam 9 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği; Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda azalma olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirilmiştir.

Duygusal tükenme, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal enerjinin azalması ile ilgili sorular yer almaktadır.

Duyarsızlaşma, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate olmaksızın davranmalarını tanımlar.

Kişisel başarı düzeyinde azalma, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.

Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ), Ergin (7) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra grupta elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli likert tipi olarak derecelenmesine karar verilmiştir.

Hentbol hakemlerinde yapılan bu çalışmada da ölçeğin 5 seçenekli şekli kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (Midö); 6 sorudan oluşan 5'likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinde duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar; Hiç memnun

değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok memnun şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla; Hiç memnun değilim 1, Memnun değilim 2, Kararsızım 3, Çok memnunum 4, Memnunum 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyum ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Minnesota iş doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesinden A.F. Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (14).

Verilerin Analizi

İş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyi ile ilgili veriler online anket yöntemiyle toplanmıştır ve bilgisayar ortamında analiz edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır.

İş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla gruplarda (cinsiyet, yaş, hakemlikteki kategori, eğitim düzeyi) değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler için t-testi uygulanmıştır.

Çoklu gruplarda değişkenlerin sorgulandığı maddelerde tek yönlü varyans analizi ki-kare testi ve t-testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hentbol hakemlerinin % 7,8'i bayan, % 92,2'si de erkektir. Görüldüğü gibi 18-22 yaş grubunda %17,5 kişi, 23-27 yaş grubunda % 48,5 kişi, 28-32 yaş grubunda %13,6 kişi, 36-40 yaş grubunda %10,7 kişi, 45 ve üstü grupta ise % 9,7 kişi bulunmaktadır. Ayrıca kaç yıllık hakemsiniz sorusu sonucunda 1-5 yıla % 35,9 kişi, 6-11 yıla %37,9 kişi, 12-16 yıla %12,62 kişi, 17-22 yıla %10,67 kişi, 23 ve üstü hakemlik yılına %2,9 kişi olarak bulunmuştur. Hentbol hakemleri, % 2,9'u amatör ligde, %44,7'si 1. ligde, %52,4'ü ise süper ligde görev yapmaktadır. Hakemlerin % 10,7'sinin lise, %17,5'inin ön lisans, %66'sının lisans, %5,8'inin lisansüstü eğitim gördüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 2'de yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum sorusuna hentbol hakemlerinin %46,6'sı hiç bir zaman, %29,1'i çok nadir, %20,4'ü bazen, %2,9'u çoğu zaman, %1'i her zaman cevaplarını vermiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan hentbol hakemlerine ait kişisel bilgiler

Değerler		N	%
Cinsiyet	Erkek	95	92,23
	Bayan	8	7,77
Yaş	18-22	18	17,47
	23-27	50	48,54
	28-32	14	13,59
	36-40	11	10,67
	45 ve üstü	10	9,70
Kaç Yıllık Hakemsiniz	1-5 yıl	37	35,92
	6-11 yıl	39	37,86
	12-16 yıl	13	12,62
	17-22 yıl	11	10,67
	23 yıl ve üstü	3	2,91
Hakemlikte Hangi Alt Kategoride Görev Yapıyorsunuz	Amatör Lig	3	2,91
	1.Lig	46	44,66
	Süper Lig	54	52,42
Eğitim durumu	Lise	11	10,67
	Ön Lisans	18	17,47
	Lisans	68	66,01
	Lisansüstü	6	5,82

Tablo 2. Yaptığım işten tüendiğimi hissediyorum

Değişkenler	N	%
Hiç bir zaman	48	46,6
Çok nadir	30	29,1
Bazen	21	20,4
Çoğu zaman	3	2,9
Her zaman	1	1,0
Toplam	103	100,0

Tablo 3. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim

Değişkenler	N	%
Hiç bir zaman	52	50,5
Çok nadir	32	31,1
Bazen	16	15,5
Çoğu zaman	2	1,9
Her zaman	1	1,0
Toplam	103	100,0

Tablo 3'de bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim sorusuna hentbol hakemliğinin %50,5'i hiçbir zaman, %31,1 çok nadir, %15,5 bazen, %1,9 çoğu zaman, %1 her zaman cevabını vermiştir.

Tablo 4. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum

Değişkenler	N	%
Hiçbir zaman	60	58,3
Çok nadir	19	18,4
Bazen	19	18,4
Çoğu zaman	4	3,9
Her zaman	1	1,0
Toplam	103	100,0

Tablo 4'de işimin beni kısıtladığını hissediyorum sorusuna hentbol hakemlerinin % 58,3'ü hiçbir zaman, %18,4'ü çok nadir, %18,4'ü bazen, %3,9'u çoğu zaman, %1'i her zaman cevabını vermiştir.

Tablo 5'de işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum sorusuna hentbol hakemlerinin %16,5'i hiçbir zaman, %31,1'i çok nadir, %23,3'ü bazen, %23,3'ü çoğu zaman, %5,8'i her zaman cevaplarını vermiştir.

Tablo 5. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum

Değişkenler	N	%
Hiç bir zaman	17	16,5
Çok nadir	32	31,1
Bazen	24	23,3
Çoğu zaman	24	23,3
Her zaman	6	5,8
Toplam	103	100,0

Tablo 6' da görüldüğü gibi, iş tatmini ile tükenmişlik arasında 0,05 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. İş tatmini ile hakemlik yılı arasında ise 0,01 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini

ve yaş arasında 0,05 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki söz konusu iken, tükenmişlik düzeyi ile hakemlik yılı ve yaş arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 7; $p>0,05$). İş doyumunu ile hakemlik yılı ve hakemlik kategorisi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Araştırma sonuçlarına göre, mesleki tükenmişliğin cinsiyet, yaş, hakemlik yılı, hakemlik kategorisi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 8; $p>0,05$).

TARTIŞMA

Bu çalışma, Türkiye Hentbol Ligi'nde faal olarak görev yapan hentbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır.

Yaş değişkenine bağlı olarak hentbol hakemlerinin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Çam (6), tükenmişlik envanteri konulu çalışmasında, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda yaşa bağlı değişme olduğunu belirtmektedir. Akçamete ve ark. (1) öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik konulu çalışmasında yaşın iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkili bir değişken olmadığını belirtmişlerdir.

Hentbol hakemlerinin meslekteki hizmet yıllarına göre mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyi ile mesleki yılı arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Çam (6) sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili çalışmalarında bu araştırmanın sonucunda olduğu gibi iş doyum düzeyinde anlamlı bir fark tespit etmemişlerdir. Bodur (4) sağlık yöneticilerinde iş doyumunu, Karlıdağ ve ark. (9) hekimlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili çalışmalarında çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalmış, iş doyum düzeylerinin ise artmış olduğunu belirtmektedirler.

Tablo 6. İş doyumunu ve mesleki tükenmişlik durumlarının korelasyon değerleri

Değişkenler (n=103)	İş Tatmini	Tükenmişlik	Kaç yıllık Hakemsiniz	Yaş
İş Tatmini	r 1,000			
	P ,			
Tükenmişlik	r -,207(*)	1,000		
	P ,036	,		
Kaç yıllık Hakemsiniz	r ,303(**)	,056	1,000	
	P ,002	,572	,	
Yaş	r ,233(*)	,165	,920(**)	1,000
	P ,018	,095	,000	,

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Tablo 7. Hentbol Hakemlerinin iş doyumunun cinsiyet, yaş, hakemlik yılı, hakemlik kategorisi ile eğitim durumu açısından farklılık düzeyleri.

Değişkenler		Mean	Chi-square	df	Sig.
Cinsiyet	Bayan	45,56	0,407	1	0,523
	Erkek	52,54			
Yaş	1	46,92	8,673	4	0,070
	2	46,20			
	3	60,46			
	4	71,77			
	5	56,55			
Hakemlik Yılı	1	39,30	19,030	4	0,001
	2	52,03			
	3	63,81			
	4	80,64			
	5	52,17			
Hakemlikte Kategori	Amatör lig	47,83	10,489	2	0,005
	1. lig	41,73			
	Süper lig	60,98			
Eğitim Durumu	Lise	42,50	7,125	3	0,068
	Ön Lisans	39,44			
	Lisans	55,38			
	Lisansüstü	68,75			

Tablo 8. Hentbol Hakemlerinde mesleki tükenmişliğin cinsiyet, yaş, hakemlik yılı, kategori ve eğitim durumu açısından farklılık düzeyleri.

Değişkenler		Mean	Chi-square	df	Sig.
Cinsiyet	Bayan	52,50	0,002	1	0,961
	Erkek	51,96			
Yaş	1	45,19	3,089	4	0,543
	2	49,95			
	3	55,96			
	4	57,91			
	5	62,45			
Hakemlik yılı	1	51,05	1,757	4	0,780
	2	49,05			
	3	61,27			
	4	53,73			
	5	55,50			
Hakemlik kategorisi	Amatör lig	61,83	0,431	2	0,806
	1. lig	52,70			
	Süper lig	50,86			
Eğitim durumu	Lise	45,41	1,650	3	0,648
	Ön Lisans	56,94			
	Lisans	52,58			
	Lisansüstü	42,67			

Hentbol hakemlerinin mesleği sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için, işleri gereği beden ve ruh sağlıklarını pozitif yönde etkileyen bir meslek grubunda çalışıyor olmaları onların meslekte geçen hizmet yıllarına bağlı olarak iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmamasının sebebi olarak gösterilebilir.

Eğitim durumlarına bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumundan aldıkları puanların istatistiksel

sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan hentbol hakemlerini iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş doyum ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre hentbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri düşmektedir.

Bu araştırma sonucunda; hentbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek "cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı, şu an görev yaptığı kategori, eğitim durumu anlamlı bir farklılığa sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

Sonuç olarak; hentbol hakemleri açısından iş doyumunu dolayısıyla iş verimini olumsuz yönde etkileyen, tükenmişlik duygusunun olumsuz etkisini azaltmak için hentbol hakemlerini tükenmişlik duygusuna yönelten mesleki ve sosyal faktörleri ortadan kaldıracak tedbirlere başvurulması gerekli görülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Akçamete G, Koner S, Sucuoğlu B (2001) Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik Nobel Yayınları Ankara, ss. 74 – 75.
2. Başaran İE (1982) Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, ss. 82 - 182 – 186.
3. Balcı A (1985) Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.41.
4. Bodur S (1997) Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu, Genel Tıp Dergisi, 7(1), 12 – 14.
5. Çam O (1989) Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 156 – 159.
6. Çam O (1992) Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, 155.
7. Ergin C (1992) Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Türk Psikologları Derneği Yayınlar, Ankara, 143-154.
8. İncir G (1985) Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, MPM Yayınları, Ankara, 14.
9. Karlıdağ R, Ünal S, Yololu S (2001) Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, Türk Psikiyatri Dergisi, 11(1),54.
10. Leither M (1991) The Dreams Denied I Professional Burnout and the Constraid of Human Service Conadion, Psikolgy, 32 (5), 542 – 548.
11. Maslach C (1982) Burnout the Cost of Coring, Neus Jensey Prantich –Healt, 12-99, 113.
12. Maslach C, Jacksan SE (1981) The Measurement of Experienced Braund Journold of Beloviouir, 2 - 99 – 113.
13. Onaran O (1981) Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 21, 140, 141, 169.
14. Özyurt A (2003) İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, İstanbul Tabip Odası, Golden Pirint Yayınları, İstanbul, 3.
15. Topçu İ. Örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim örgütleri üzerindeki etkisi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tezi, 1998.