

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
2023-YL-226

VOLEYBOL HAKEMLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

HAZIRLAYAN
Görkem YENİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. SAVAŞ DUMAN

AYDIN- 2023

ÖZET

VOLEYBOL HAKEMLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Görkem YENİ

Yüksek Lisans Tezi, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Savaş DUMAN

2023 XVII + 81 sayfa

Voleybol hakemlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın evren ve örneklem grubunu Aydın ve İzmir ilinde görev yapan 275 voleybol hakemi oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından voleybol hakemlerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hakemlikle ilgili soruların yer aldığı kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bunun yanında voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanan tükenmişlik ölçeği, mesleki doyum düzeylerinin belirlenebilmesi için Kuzgun ve arkadaşları (1999) mesleki doyum ölçeğinden yararlanılmıştır.

Çalışmada SPSS 26 programı aracılığıyla voleybol hakemlerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. İlk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu doğrultuda, voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerini demografik özelliklere göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde elde edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda “mesleği severek yapma” değişkeninde yer alan “hayır” yanıtı yalnızca 1 eleman içerdiği için analize dahil edilmemiştir. Ayrıca bu çalışmada “yaş” değişkeni sürekli değişken olarak yer aldığı için karşılaştırma analizi yapılmamış, voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi kullanılarak belirlenmiştir. Son olarak voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma bulgulara bakıldığında; Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni durum, ödüllendirilme durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşırken, deneyim yılı, eğitim düzeyi, hakemlik kademesi, maçlara çıkılan yaş grubu, alınan ücretten memnun olma, alınan ücretlerin ihtiyaçları karşılama durumu, değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki doyumlarının yaş, medeni durum, eğitim durumu, ödüllendirme, ücretlerin ihtiyaçları karşılama durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşırken, deneyim yılı, hakemlik kademesi ve yaş grupları durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Yapılan veri analizi sonucu bulgulara, voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre voleybol hakemlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki doyumlarına etki etmektedir. Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve mesleki doyumlarını artırmak için önlemler alınması gerektiğine ulaşılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Doyum, Hakem, Mesleki Doyum, Voleybol, Tükenmişlik.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF PROFESSIONAL SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF VOLLEYBALL REFEREES

Görkem YENİ

MSc Thesis Department of Sports Management

Supervisor: Prof. Dr. Savaş DUMAN

2023 XVII + 81 Page

The universe and sample group of this research conducted to examine the professional satisfaction and burnout levels of volleyball referees comprise 275 volleyball referees working in Aydın and İzmir provinces. Within the scope of the study, a personal information form was prepared by the researcher containing the age, marital status, educational status of volleyball referees and questions about refereeing. In addition, to measure the burnout levels of volleyball referees, The burnout scale, developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted to Turkish by Ergin (1993), used the professional satisfaction scale by Kuzgun et al (1999) to determine occupational satisfaction levels.

In the study, the data obtained from volleyball referees through the SPSS 26 program were analyzed. Firstly, the skewness and kurtosis values were calculated to determine whether the data showed a normal distribution and it was determined that the data showed a normal distribution. In this direction, independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to compare the burnout and professional satisfaction levels of volleyball referees according to demographic characteristics. The Bonferroni test was used to determine which groups the differences obtained in the one-way variance analysis were between. Dec. The “no” answer included in the “loving the profession” variable in the comparisons was not included in the analysis because it contains only 1 element. In addition, since the “age” variable was included as a continuous variable in this study, no comparison analysis was performed, and the relationship between the ages of volleyball referees and burnout and professional satisfaction levels was determined using Pearson correlation analysis. Dec. Finally, Pearson correlation analysis was performed to determine the relationship between the burnout levels of volleyball referees and professional satisfaction levels. Dec.

Looking at the findings of this research conducted to determine the professional satisfaction and burnout levels of volleyball referees working in the province of Aydın and

Izmir, it was found that the professional burnout levels of volleyball referees working in the province of Aydın and İzmir significantly differ according to age, marital status, reward status variables, experience year, education level, refereeing level, age group of the matches, satisfaction with the fees received, the status of meeting the needs of the fees received, do not differ according to their variables. However, while the professional satisfaction of volleyball referees working in Aydın and İzmir provinces differs significantly according to the variables of age, marital status, educational status, awarding, wages, meeting the needs, it was found that they do not differ according to the variables of experience year, refereeing level and age group status. As a result of the data analysis, it was found that there is a negative and significant relationship between the burnout levels of volleyball referees and their professional satisfaction levels Dec. According to these findings, the burnout levels of volleyball referees affect their professional satisfaction. It has been reached that measures should be taken to reduce the burnout levels of volleyball referees and increase their professional satisfaction.

KEYWORDS: Burnout, Professional Satisfaction, Referee, Satisfaction, Volleyball.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada Voleybol Hakemlerin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerin İncelenmesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Lisansüstü eğitim hayatım boyunca bu zorlu süreçte bilgisiyle ve sabrıyla verdiği destekleri, değerli görüşleri, önerileri ve tüm içtenliğiyle bana yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Savaş Duman' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Her zaman olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan sevgili aileme de çok teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xv
EKLER DİZİNİ	xvi
KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	5
1. SPOR VE HAKEM	5
1.1. Voleybol.....	5
1.2. Voleybol Hakemliği.....	5
1.2.1. Baş hakem	6
1.2.2. Yardımcı Hakem	6
1.2.3. Yazı Hakemi	6
1.2.4. Skor Hakemi	6
1.2.5. Çizgi Hakemi	7
2. BÖLÜM	8
2. MESLEKİ DOYUM.....	8
2.1. Mesleki Doyum Kavramı.....	8
2.2. Mesleki Doyumun Önemi.....	10
2.3. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	11

2.3.1. Bireysel Faktörler.....	11
2.3.2. Örgütsel Faktörler	12
2.4. Mesleki Doyum ile İlgili Teoriler.....	13
2.4.1.1. Maslow İhtiyaçlar Teorisi	14
2.4.1.2. Herzberg İki Faktörlü Teorisi.....	15
2.4.1.3. McClelland Teorisi.....	15
2.4.1.4. McGregor Teorisi	16
2.4.1.5. Vroom'un Beklenti Teorisi	16
2.4.1.6. Adams'ın Adalet Teorisi.....	16
2.4.1.7. Verimlilik Teorisi	17
2.5. Mesleki Doyumun Sonuçları	17
3. BÖLÜM	20
3. TÜKENMİŞLİK	20
3.1. Tükenmişlik Kavramı	20
3.2. Tükenmişlik Evreleri	20
3.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları	21
3.2.1. Duygusal Tükenme	21
3.2.2. Duyarsızlaşma	22
3.2.3. Kişisel Başarısızlık.....	23
3.3. Tükenmişlik Belirtileri.....	23
3.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	24
3.3.2. Davranışsal Belirtiler	24
3.3.3. Psikolojik Belirtiler	24
3.4. Tükenmişliğin Sonuçları.....	25
3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli	25
3.6. Tükenmişliğin Etkileri	26

3.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri	27
3.6.2. Tükenmişliğin İş Yaşamına Etkileri	27
3.6.3. Tükenmişliğin Aile Yaşamına Etkileri	28
4. BÖLÜM	29
4. ARAŞTIRMA	29
4.1. Araştırmanın Modeli	29
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	29
4.3. Veri Toplama Araçları	31
4.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği	31
4.3.2. Tükenmişlik Ölçeği	31
4.4. Verilerin Toplanması	32
4.5. Verilerin İstatistikî Analizi	32
5. BÖLÜM	34
5.1. Bulgular	34
6.TARTIŞMA VE SONUÇ	47
7. KAYNAKLAR	63
8. EKLER	76
ÖZGEÇMİŞ	81

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine ait bilgiler.....	30
Tablo 4.2. Tükenmişlik ölçeği ve mesleki doyum ölçeğine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri	32
Tablo 5.1. Voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki	34
Tablo 5.2. Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	34
Tablo 5.3. Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	35
Tablo 5.4. Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	36
Tablo 5.5. Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	37
Tablo 5.6. Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	38
Tablo 5.7. Voleybol hakemlerinin hakemlik mesleğine yönelik sorulara verdikleri cevaplara göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalamalar	39
Tablo 5.8. Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.....	40
Tablo 5.9. Voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki	41
Tablo 5.10. Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	41
Tablo 5.11. Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	42
Tablo 5.12. Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	42
Tablo 5.13. Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	43

Tablo 5.14. Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	44
Tablo 5.15. Voleybol hakemlerinin hakemlik mesleğine yönelik sorulara verdikleri cevaplara göre mesleki doyum düzeylerine ilişkin ortalamaları	44
Tablo 5.16. Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması.....	45
Tablo 5.17. Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki.....	46



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Çetinkanat, 2000).....	14
Şekil 3.1. Tükenmişliğin Genel Modeli (Altınok, 2018).....	26



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Etik Kurul Onay Formu	76
Ek 2. Demografik Bilgi Formu.....	77
Ek 3. Mesleki Doyum Ölçeği	78
Ek 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	79
Ek 5. Türkiye Voleybol Federasyonu İzin Yazısı	80



KISALTMALAR DİZİNİ

Tvf : Türkiye Voleybol Federasyonu



GİRİŞ

Çalışanların işten memnuniyeti ve yüksek iş doyumu, bir toplumun gelişimi için önemli faktörler arasında yer almaktadır. Eğer bir çalışan işinden memnun ve iş doyumu yüksekse, toplum ilerler ve gelişir. İş doyumu, bireyin işinde yaşadığı mutluluk, işten aldığı haz ve tatminle ilgilidir. Aynı şekilde, mesleki doyum da kişinin işinden aldığı hazzı, çalışma arkadaşlarıyla mutlu olmayı ve ürün ortaya çıkardığında duyduğu sevinci ifade eder (Eren, 2007; Karabulut, 2019). Meslek seçimiyle başlayan ve bireyin hayatı boyunca etkileyen mesleki doyum, iş doyumu olarak da ifade edilmektedir (Yalçınkaya, 2000). Yıldız (2023)'a göre; mesleki açıdan doyum yaşayan bir birey huzurlu olur, genel bir iyi oluş haline sahip olur ve sağlıklı ilişkiler kurar. İletişim açısından da sağlıklı iletişim kurabilme becerisi geliştirir ve çatışma durumlarını uygun yöntemlerle çözebilir. Mesleki doyuma ulaşmış bireyler, genellikle olumlu duygulara, düşüncelere ve olaylara olumlu bir yaklaşım sergilerler. Aynı zamanda, işlerini motive ederler ve başarıyla yerine getirirler. Bir bireyin işinden doyum alamaması veya mutlu olmaması, iş performansını da olumsuz etkileyebilir. Bireyin olaylara yaklaşımı, kendine saygısı, iletişim ve genel tutumu, mesleki doyum ve iş verimini belirleyen önemli faktörler arasındadır.

Tükenmişlik, motivasyonun kaybedilmesi, çaba sarf etmeme durumu, bitkinlik, güçsüzlük gibi durumları ifade eder. Tükenmişlik, fazla beklenti karşılanmadığında ortaya çıkan fiziksel ve duygusal yıpranma, umutsuzluk, işe ve yaşama olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir (Özipek, 2006). Tükenmişlik, başarısızlık, yıpranma, aşırı yüklenme sonucunda enerji ve güç kaybı yaşanması veya karşılanamayan beklentiler sonucunda bireyin iç kaynaklarının tükenmesi durumu olarak da tanımlanabilir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, iş yerindeki stres faktörlerine karşı uzun süreli bir tepki olarak ortaya çıkan bir psikolojik sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981). Sarıçiftçi (2019)'ye göre; tükenmişlik, çalışma hayatından kaynaklanan bir sosyal sorundur ve etkileri en çok çalışma ortamında görülür. Bu durumun ilk etkisi, bireyin performansında ve verimliliğinde ciddi bir düşüşe neden olur. Birey, hizmet verdiği insanlara daha az zaman ayırır, işiyle ilgili alanlara daha az ilgi gösterir. Bu ilgisizlik, işe geç gelme, erken ayrılma gibi sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu sorunlar bireysel gibi görünse de aslında kurumsal bir sorundur, çünkü çalışanın iş yerine ilgisi azaldığı için kuruma karşı sorumluluk duygusu azalır (Karadağ, 2013).

Bireyin işiyle ilgili takdir edilme ihtiyacı vardır, bu ihtiyaç aile hayatı için de geçerlidir. İş hayatı ve aile hayatı birbirlerini etkileyen faktörlerdir. Tükenmişlik ve mesleki doyumla ilgili yapılan araştırmalar, hakemli dergilerde yayınlanan birçok çalışmanın bulunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, olumsuz davranışlardan vazgeçmenin ne anlama geldiğini ve bu sorunların nedenler ve sonuçlarını analiz etmek önemlidir. Tükenmişlik, iş tatmininin azalmasıyla ilişkili olan bir durumdur ve çalışanların motivasyonunu, verimliliğini ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Bu nedenle, iş hayatında olumlu ve sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesi, çalışanların mesleklerine ve kurumlarına karşı olumlu bir tutum geliştirmelerini ve işlerinden daha fazla tatmin almalarını sağlar. Tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişki incelendiğinde, bireyin mesleki doyumunun düşük olması durumunda tükenmişliğin artabileceği düşünülmektedir.

Mesleki doyum kişinin işinden aldığı hazzı, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini ve ürün ortaya çıkardığında duyduğu sevinci ifade eder. Mesleki doyumun düşük olması tükenmişliğe neden olabilir ve bu da bireyin motivasyonunu, performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, çalışma hayatında olumlu ilişkilerin kurulması, iş tatmininin sağlanması ve mesleki doyumun artırılması önemlidir. Tükenmişlik ve mesleki doyum ile ilgili alan yazın incelendiğinde bu konu ile ilgili araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen birçok araştırma olduğu ancak bu çalışmaların hakemler üzerinde gerçekleştirilmediği görülmüştür. Bu kapsamda Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen sonuçların özellikle Spor Bilimleri alanına katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemleri ile gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı; Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen bu çalışmanın hipotezleri ise şu şekilde sıralanmaktadır;

H₁: Voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H6: Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H8: Voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H9: Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H10: Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H11: Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H12: Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H13: Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H14: Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H15: Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

Yukarıda sıralanan hipotezlerin yanında mevcut araştırmada yer alan varsayımlar ise şu şekildedir; 1. Çalışma kapsamında yer alan voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etki edeceği varsayılmaktadır

2. Çalışma kapsamında yer alan voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin iş performanslarına etki edeceği varsayılmaktadır.

3. Çalışma kapsamında yer alan voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etki edeceği varsayılmaktadır.

4. Çalışma kapsamında yer alan voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin iş verimliliği düzeylerine etki edeceği varsayılmaktadır.

5. Çalışma kapsamında yer alan voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin örgütün hizmet kalitesine etki edeceği varsayılmaktadır.

Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemleri ile gerçekleştirilen bu araştırmanın sınırlılıkları ise şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Bu araştırma Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemleri ile sınırlandırılmıştır.

2. Araştırma kapsamında yer almak istemeyen voleybol hakemleri çalışmaya dahil edilmemiştir.

3. Mevcut araştırma mesleki doyum ve tükenmişlik ölçekleri ile sınırlı tutulmuştur.

1. BÖLÜM

1. SPOR VE HAKEM

1.1. Voleybol

Voleybol, fileyle ikiye bölünmüş bir alanda iki takım tarafından oynanan bir spordur. Oyunun amacı topu ağın üzerinden atmak ve rakip takımın sahanın zeminine temas etmesini sağlayarak rakip takımın da aynı hedefe ulaşmasını sağlamaktır. Bir takımın, topu rakip sahaya gönderirken, blok teması dışında topa üç kez vurma hakkı vardır (TVF Oyun Kuralları, 2011).

Voleybolda top servis atılarak oyuna girer ve servis atan oyuncu topu file üzerinden rakip alana vurur. Ralli, top sahaya temas edene, saha dışına çıkana veya bir takım hata yapana kadar devam eder. Voleybolda ralliyi kazanan takım puan alır (ralli puan sistemi). Karşılayan takım ralliyi kazanırsa, puanı ve servis atma hakkını kazanır ve oyuncular saat yönünde bir pozisyon döner (TVF Oyun Kuralları, 2011).

1.2. Voleybol Hakemliği

Spor hakemliği çok zorlu bir iştir. Çünkü vermek zorunda oldukları kararların hızı ve karmaşıklığı, yarışmayı olumsuz etkileme potansiyeli, yarışmaya katılan kişi sayısı ve seyircilerin genel olarak düşmanca tavırları nedeniyle kendilerini büyük riske atarlar. Hakemlerin aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çeşitli görevleri yerine getirmesi beklenir: Yarışmayı yönetmek, yarışma sırasında yapılan eylemleri değerlendirirken muhakeme yapmak ve hızlı karar vermek, birden fazla kişiyi dikkate almak, düzeni sağlamak ve çatışmaları çözmeleri gerekmektedir (Tuero, Tabernero, Marquez). ve Guillen, 2002). Voleybol müsabakalarında Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB) veya Türkiye Voleybol Federasyonu (TVF) tarafından seçilen hakemler, maçı voleybol kuralları çerçevesinde yöneterek skorlara, takımın galibiyetine, mağlubiyetine veya penaltı olup olmadığına karar verir.

Takıma neyin atanacağına üyeler karar verir. Hakemlerin dikkat etmesi gereken en önemli husus, adil oyun ilkesidir. Müsabakaların sonucuna doğrudan etkisi olan hakemler, maçların sağlıklı bir şekilde başlaması, gerçekleşmesi, bitmesi ve kurallara uyulması açısından önemlidir (Cengiz ve Pulur 2004).

1.2.1. Baş hakem

Baş hakem, filenin dış tarafında, yazı hakeminin karşısında bulunan oyuna başkanlık etmek için hakem koltuğunda durur. Maı baştan sona kontrol eder ve diğer hakemler ve takım üzerinde yetkiye sahiptir. Ayrıca işin tamamlanması için top toplayıcıyı, sprcy ve paspasıyı da yönetir. Kurallar belirlenmemiş olsa bile baş hakemin mala ilgili tüm konularda karar verme hakkı vardır. Baş hakem, oyunun başlangıcında veya devamında saha koşullarının ve diğer koşulların maçın ihtiyaçlarına uygun olup olmadığını belirlemekten sorumludur (TVF, 2021).

1.2.2. Yardımcı Hakem

Yardımcı hakem baş hakemin yardımcısıdır. Ancak kendi yetkisi dahilinde yetkisi de vardır. Baş hakemin görevine devam edememesi durumunda onun yerine yardımcı hakem görev yapar. Yetkisini aşan bir hatayı düdük almadan belirtebilir, ancak baş hakeme bu konuda ısrar edemez. Skor hakeminin çalışmasını kontrol eder. Takım yelerinin takım oturma sıralarındaki hareketlerini kontrol eder ve hatalı davranışlarını hakeme bildirir. Isınma alanındaki oyuncu hareketini kontrol eder. Molalara izin verir, zamanlarını izler ve kurallara uymayan istekleri reddeder. Her takım için mola ve oyuncu değişikliği sayısını, ayrıca 5. ve 6. molaları kontrol eder. Oyuncu değişikliklerini baş hakeme ve sorumlu antrenöre bildirir. Bir oyuncu sakatlanırsa, yardımcı hakem istisnai durumlarda oyuncu değişikliğine izin verir veya oyuncuya iyileşmesi için üç dakika süre verir. Yardımcı hakem zemini, özellikle saha önündeki durumu kontrol eder. Oyun sırasında topun kurallara uyup uymadığı da kontrol eder (Tvf, 2020).

1.2.3. Yazı Hakemi

Yazı hakemi, kurallara uygun bir ma raporu hazırlamak için yardımcı hakemle birlikte çalışır. Kendi sorumluluk alanlarındaki kuralları ihlal eden durumlara karşı hakemleri uyarmak için zil veya diğer ses cihazlarını kullanır (Türkiye Voleybol Federasyonu, 2020).

1.2.4. Skor Hakemi

Libero, ma sırasında libero oyuncu değişikliklerinin kurallara uygunluğunu kontrol etmek için bir kontrol kağıdı (R-6) doldurur. Teknik mola zamanı geldiğinde, molayı başlatmak için zile basar, süreyi ölçer ve srenin sonunda molanın bittiğini bildirmek için zile basar. Yazı hakemi masasının üzerinde bir skor tablosu kullanır. Puan tablosunun sonuçları

doğru şekilde gösterip göstermediğini kontrol eder ve varsa hataları düzeltir. Molalar ve teknik molalar sırasında, yardımcı hakeme her takımın liberosunun "içeride" veya "dışarıda" olduğunu yalnızca o tarafın elini kullanarak işaret eder. Her setin sonunda Jüri üyesine maçın, setin süresi ve maçın başlama ve bitiş saatleri hakkında bilgilendirir. Gerekirse zile/kornaya basarak golcü oyuncu değişikliği taleplerini kabul eder ve duyurur (Türkiye Voleybol Federasyonu, 2018).

1.2.5. Çizgi Hakemi

Oyunda iki çizgi hakemi varken, baş yargıcı ve destek hakemin sağ köşesinden 1 ila 2 metre uzakta durarak ayakta nazaran alırlar. İki çizgi hakemi de kendi tarafında bulunan aynı anda dip çizgiyi ve yan çizgiyi gözlemler. Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB) dünya ve resmi müsabakalarında dört çizgi hakemi olması zaruridir. Çizgi hakemleri görevlerini yerine getirmek için 40X40 cm'lik bir bayrak kullanırlar. Çizgiye yakın topun içeride yada dışarıda olması, topu karşılayan takımın saha dışı bir topa müdahalesi, topun antenlere teması, geçiş alanı dışından fileye servis atan ve servis atışından ve takımların üçüncü müdahalelerinin arkasından geçiş boşluğunun dışından fileyi aşan topu, ayak hatalarının tespiti, servis alanı hataları kullanması esnasında servis atan oyuncular hariç herhangi bir oyuncunun toplu veya topsuz antene müdahaleden meydana gelen herhangi bir girişimi test eder (Dikmen, 2022).

2. BÖLÜM

2. MESLEKİ DOYUM

2.1. Mesleki Doyum Kavramı

Meslek; bir kişinin bireyin yaşamını devam ettirebilmesi eğitim veya yetenek gerektiren beceriler sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplumu oluşturan insanlar tarafından belirlenmiş olan sistemli etkinliklerin tümüdür (Jones, 2022).

Bir meslek, bireyin sahip olduğu beceri, bilgi ve deneyime dayanarak gerçekleştirdiği belirli bir görev veya hizmeti ifade ettiği söylenebilir. Meslekler geniş bir yelpazede bulunabilir, örneğin doktorluk, mühendislik, öğretmenlik, avukatlık, muhasebecilik, yazılım geliştirme, pazarlama gibi. Meslekler, genellikle belirli bir eğitim süreci gerektirir. Bu eğitim süreci, üniversitelerde alınan lisans veya yüksek lisans dereceleri, teknik okullarda veya mesleki eğitim merkezlerinde alınan mesleki eğitim programları veya çeşitli kurslar aracılığıyla gerçekleştirilebilir.

Eğitim süreci tamamlandıktan sonra, bireyler mesleki yeterliliklerini kanıtlayarak veya gerekli lisans veya sertifikaları alarak mesleki faaliyetlerde bulunabilirler. Meslekler, insanların gelir elde etmelerine, topluma hizmet etmelerine ve kariyerlerini geliştirmelerine olanak sağlar. Aynı zamanda bir meslekte çalışmak, bireylere uzmanlık alanlarında ilerleme, profesyonel ağlar oluşturma ve kişisel tatmin sağlama imkanı sunduğu söylenebilir. Meslekler, toplumun çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için önemli bir rol oynayabilir ve ekonomik büyümeyi destekleyen bir faktör olarak kabul edilebilir. Mesleki doyum, çalışanın yaptığı meslek veya mesleğini yaptığı çevresini değerlendirerek; psikolojik, fiziksel ve psiko-sosyal gereksinimlerinin karşıladığını ve kişisel değer yargılarıyla uyum sağladığını hissetmesi sonucunda geliştirdiği aynı zamanda iç ve dış faktörlerin varlığından etkilenip duygusal tepkilerin hepsine denir. (Jones, 2022).

Mesleki doyum, bir kişinin çalışma yaşamından elde ettiği tatmin ve mutluluğu ifade eder. Bir işte çalışan bireyin, işinden keyif alması, başarılı hissetmesi, yeteneklerini kullanabilmesi, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmesi ve kendini geliştirebilmesi gibi faktörler mesleki doyumun sağlanmasına katkıda bulunabilir.

Mesleki doyum, birçok farklı etkene bağılı olarak değişebilir. Bunlar arasında işin türü, işin gerektirdiği yeteneklerin kullanılması, çalışma ortamı, maaş ve yan haklar, terfi imkanları, çalışma saatleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim tarzı, işin topluma olan katkısı gibi faktörler yer alabilir. Bir kişi mesleki doyum yaşadığında, işine daha motive olur, daha verimli çalışır, iş yerinde daha mutlu ve memnun hisseder. Ayrıca, mesleki doyumun artması genel yaşam kalitesini de yükseltebilir, stres düzeyini azaltabilir ve kişinin genel refahını olumlu yönde etkileyebilir. Ancak mesleki doyum, her birey için farklı olabilir. Bir kişinin mesleki doyumunu etkileyen faktörler başka bir kişi için aynı etkiyi yapmayabilir. Bu nedenle, her bireyin kendisi için en uygun işi ve çalışma ortamını bulması önemli olduğu söylenebilir. İnsanlar hayatlarını devam ettirmek için çalışmak zorundadırlar. Günlük hayatın birçok kısmı çalışma zamanı olarak geçtiği için bireyin iyi ruh halinde, memnun ve mutlu olması önem kazanmaktadır (Tümlü, 2016).

Meslek, bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak sağlayan bir araç olduğu dile getirilebilir. Kişinin yapmakta olduğu işin getirdiği olanakların, şartların mesleği icra edenlerin arzu, istek ve beklentileri ile örtüşüyor olması durumunda mesleki doyum sağlanacağı düşünülmektedir. Bu olanakları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999).

- Mesleğin gerektirdiği sorumluluklar çalışanın bilgi ve becerisine uygun olması,
- Çalışma ortamı ve koşullarının elverişli olması,
- Çalışanlar arasında iletişim iyi düzeyde olması,
- Ücretlerin tatmin edici olması, kazanç düzeyi,
- Ödül ve takdir ile çalışanın motive edilmesi,
- Kişinin kendini daha rahat işe adapte etmesi için sağlanan güvence,
- Çalıştığı sektörde kariyer planlama olması,
-  alışana kendi kararlarını alabilmeleri için yetki ve sorumluluk verilmesi,
- Meslek etkinliklerinin, kişilerin ilgisine hitap etmesi,
- Çalışma ortamında kendini gösterebileceği bir rekabet ve yarişma ortamının olması,

- Mesai saatleri ve çalışma süreleri kişiye uygun olması,

Meslek hayatında bu koşulların kişiden kişiye değişebileceği mesleki doyuma yol açabileceği ve farklı tepkilere sebep olabileceği düşünülebilir. Mesleki doyum, bireyin bu etkenler doğrultusunda verdiği tepkiye bağlıdır. (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Yapılan farklı tanımlamalar ışığında mesleki doyumu şu şekilde tanımlanabilir; Bireyin çalıştığı ortamdaki yönetim biçimi, patron çalışan ilişkisi, fiziksel ve sosyal ortamı ve benzer etkenlere karşı oluşturduğu tutumlar bireyin mesleki doyumunu olumlu ya da olumsuz şekilde etkiler diyebiliriz.

2.2. Mesleki Doyumun Önemi

Mesleki doyum, genel olarak bireyin yaptığı meslekle ilgili faktörler sonucunda yaşadığı mutluluk ve zevk olarak değerlendirilebilir. Diğer bir deyişle, mesleki doyum, kişinin iş hayatında geliştirdiği duygusal durumların birleşimiyle ortaya çıkan bir süreçtir. Locke tarafından tanımlandığı üzere, mesleki doyum, kişinin işiyle ilgili memnuniyet düzeyinin olumlu bir ifadesidir (Bayrak, 2014). Yılmaz (2023)'a göre; Mesleki doyum, çalışanın işini yaparken duyduğu manevi hazzı ifade etmektedir. Bu nedenle, mesleki doyumun, işin özellikleri ile çalışanın beklentilerinin uyumlu olduğu durumlarda gerçekleştiği söylenebilir. Ayrıca, çalışanın işiyle ilgili olumsuz durumlarla karşılaşması ise iş doyumsuzluğuna neden olabilir (Yelboğa, 2007).

Yaşamın her bölümünde birçok topluluklara bağlı olan birey, bu toplulukların içinde çalışırken kendini mutlu, huzurlu hissetmek, yaşam içerisindeki ihtiyaçlarını karşılamak, gerçekleştirdiği işten keyif almak gibi birçok beklenti içinde olacaktır. Meslek içerisinde çalışan bireyin beklentilerinin karşılanması ve çalıştığı örgüte bağlanması iş ortamında performansının yüksek düzeyde olmasına katkı sağlayacaktır. İş yaşamında motivasyonu iyi olan bireylerden verim elde edilmesi çalıştığı örgütün başarısı ve hedeflerine ulaşması için büyük rol oynayacaktır. Çalışan bireyin motivasyon durumu iyi olmadığı durumlarda, çalıştığı kurumun hedefleri geri plana itilecek, bireysel sıkıntılar başlayarak motivasyon düşecektir. (Fidan, 2014).

Çalıştığı örgüt tarafından verilen ödüller de başarı ve meslek doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Yaptığı çalışmalardan başarılı olduğu kabul edilen bireylere gösterilen değer sonucu birey işine daha fazla değer vermekte ve kendisini işi ile özdeşleştirdiği için mesleğine karşı motivasyonu giderek yükselmektedir (Yücel, 2006).

“Bireyler becerilerini her zaman gerçekleştirmek isterler. Mesleki doyuma ulaşmayan bireyleri fiziksel, psikolojik gibi her alanda olgunluğa erişemezler ve motivasyon hayal kırıklıklarına sebep olur. Bu durumun sonucunda çalışma hayatında birey umutsuzluğa kapılacaktır. Bireyler hayatlarında zorunlu olmasa bile çalışmak istemektedirler. Mesleki doyum olanındaki çalıştığı işten keyif almama, verim düşmesine sebep olacaktır. Çalışılan iş yerlerinde mesleki doyumun düşük düzeyde olması sonucu insanı olumsuz olarak etkilemeyecektir. Durumun örgütsel sonucuna bakıldığında çalışan bireyin işe gitmede isteksizlik, motivasyon düşüklüğü, işten ayrılma, kendini yeterli hissetmeme duygusu ve örgüt içerisinde iş birliği kısmında sorunlar yaşamasına sebep olacaktır. (Dilsiz,2006).

2.3. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Çalışan bireylerin mesleki doyum durumlarına etkisi olan birçok sebep bulunmaktadır. Bu sebepler bireysel ve örgütsel olarak iki bölümden oluşmaktadır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Mesleki doyumunu etkileyen bireysel etmenler; cinsiyet, yaş, kişilik, kıdem ve eğitim durumudur.

Cinsiyet: Araştırmada cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunsa da kadın ve erkek arasında cinsiyet değişkeninden kimin daha fazla memnun olduğu net olmadığı için genel bir değerlendirme yapmak mümkün değildir (Balcı, 1985). Çeşitli araştırmalar, aynı çalışma koşullarında kadın ve erkekler arasında iş doyumunu açısından bir fark olmadığını gösterirken (Yetim, 1993), bazı araştırmacılar genel olarak kadınların ev işleriyle daha fazla meşgul olduğunu bulmaktadır. Kültürel kurallara göre, bu işlere daha fazla zaman ve enerji ayırdıkları için bu işlerden beklentilerinin yüksek olmadığını ve bu nedenle iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Başalp, 2001).

Yaş: Çalışanın yaş faktörü, tecrübesi ve becerileri arttıkça, birlikte üretkenlik ve mutluluk üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Artan iş doyumunun etkileri en çok ileri yaşlarda görülmektedir (Korkutan ve Tekin, 2017). Araştırmalar, yaş ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Memnuniyet yaşla birlikte artar. Bunun nedeni, deneyimle artan bir anlayıştır. Beş farklı ülkede yapılan araştırmalar, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre işlerinden daha fazla memnun olduklarını göstermiştir. Yaşla birlikte artan ödüller ve artan iş unvanı, iş doyumunu artıran faktörler olabilir. Bazı çalışmalar, iş deneyimi ile iş tatmini

arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Aynı şirkette daha uzun süre çalışan çalışanların iş doyumları da yüksektir (Yerlisu ve Çelenk, 2008).

Kıdem: Personelin mesleği ile ilgili olarak çalıştığı süre olarak vurgulanabilir. İş doyumunun çalışma saatleri uzadıkça arttığı varsayılmaktadır. Bunun nedeni, çalışmanın yıl boyunca iş deneyimi ilerledikçe başarı hissinin arttığını bulmasıdır. Bu da ihtiyacın daha iyi karşılanmasını, personelin kuruma olan bütünlüğünün sağlanmasını ve kurum personeli için iyi fırsatlar yaratılmasını sağlamıştır (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005).

Eğitim: Eğitim düzeyi, iş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerden biridir. Eğitimin iş doyumunu üzerinde olumlu ya da olumsuz etkisi olduğu sonucuna varan araştırmacıların yanı sıra eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur. Baysal (1981), yüksek eğitilmiş kişilerin düşük eğitimlilere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur. Bu durumu, yüksek eğitilmiş kişilerin daha nitelikli meslekleri seçtiklerini ve daha iyi fırsatlar sunan pozisyonları işgal ettiklerini söyleyerek haklı çıkardı. Carrell ve Elbert (1974), yüksek eğitilmiş insanların sıradan bir işten tatmin olamayacaklarını bulmuşlardır.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel Faaliyetler: Çalışanlar için adil ücretlendirme, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu arttırmakta iken başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması ise başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İşin doğası, işten elde edilen maddi ve manevi faydalarla uyum içinde olduğu için iş doyumunu artırır. Kurularda çalışanların yüksek iş doyumunu arttırmak, uygun ücretlendirme yapmak ile yeni bir sistem de sağlanabilir (Erkmen ve Şencan, 1994). Tazminat aynı zamanda çalışanlara kendilerine değer verildiği ve çıkarlarının kuruluşun çıkarlarıyla uyumlu olduğu duygusunun verilmesine yardımcı olur. Çalışma ortamı, çalışanların iş verimini ve performansını doğrudan etkiler. Pozitif verimlilik ve performans sonuçları, sadece çalışanın iş tatmini üzerinde değil, aynı zamanda çalışma ortamının özellikleri (aşırı soğuk veya sıcak, tehlikeli, hassas vb.) üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (Kaynak, 1990).

Çalışılan Saat: Bir çalışanın işe başladığından beri kuruluşa geçirdiği süreye denir. Çalışma saatleri arttığında, çalışanlar doğal olarak gelir, statü ve sorumlulukların artmasını

beklerler. Bu durum, çalışanların zaman içinde örgütlerinden giderek daha fazla ilgi görmesi ile açıklanabilir. Çalışanlar kendi tercihlerine göre çalıştıkları organizasyona entegre oldukları için erken aşamalarda iş doyumu da yüksektir. Çalışma saatleri arttıkça çalışanlar, örgüte katıldıkları ilk günlerde istek ve beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını fark etmektedirler. Diğer bir görüşe göre ise kurumda geçirilen yılların artmasıyla birlikte değerlendirme örgütün gerçekleri dikkate alınarak daha makul ve makul bir aralıkta yapıldığından iş doyumunda artış gözlenmektedir (Sıgı ve Basım, 2006).

Terfi: İnsanlar işlerinde başarılı olmak ve yükselmek isterler. Çalışanlarınıza sunabileceğiniz en önemli fırsat, başarı ile yükselmeleridir. Bu olumlu sonuç, işteki başarının bir üst pozisyona terfi ettirileceğini bilen bir kişinin iş doyumu üzerinde de olumlu bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 1996).

Ödüllendirme: Çalışan performansı genellikle bireysel yeteneklere göre belirlenir. Motivasyonun bir fonksiyonu olarak tanımlanmıştır (Ambrose, Kulik, 1999). Örgütlerde uygulanan ödül sistemlerinin en önemli amaçlarından biri çalışanların performansını ve performans gelişimini teşvik etmektir. Performans seviyelerini korumaları için onları motive etmektir (Deeprise, 1994).

İş ve İşin Doğası: İşin doğası, çalışanlara sağlanan sosyal ve ekonomik faydalar ve çalışma ortamının koşulları çalışmayı etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler kişisel olmaktan çok sosyaldır, adli değildir ve analiz edilebilir, ölçülebilir ve diğer çalışmalarla karşılaştırılabilir. İş doyumu, farklı tutumların bir bileşimi olarak düşünülebilir (Doğan, 2006). İş doyumu, toplum tarafından yeterince tanınmayan şeyleri yapmaktan ve kendinizi toplumun bir üyesi olarak hazırlamaktan gelir. İlginç olan, size öğrenme fırsatı veriliyor ve sizden sorumluluk almanız isteniyor. Yeteneklerini ve özelliklerini kullanmak için becerilere ihtiyaç duyan insanlar Beceri gerektiren bir işi yaptıklarında başarılı olduklarını bildikleri için işlerinden tatmin olurlar (Dilsiz, 2006).

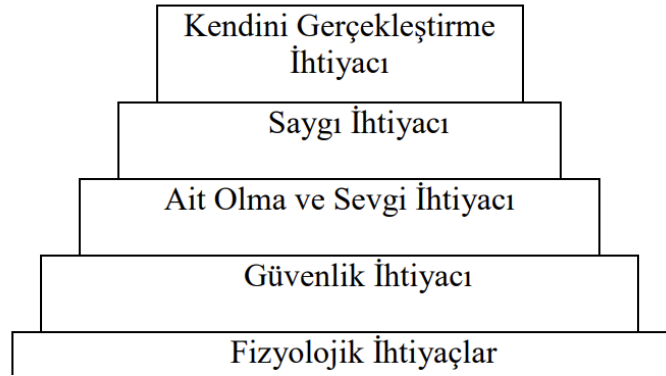
2.4. Mesleki Doyum ile İlgili Teoriler

Çalışan insanlar için iş tatmini teorisi teorik olarak açıklanmaktadır. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, profesyoneller arasında iş tatmini ile ilgili teoriler içerik teorisi ve süreç teorisi olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. İçerik teorisi maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin bir kısmı Hertzberg'in iki faktörlü teorisidir. McClelland'ın Need for Achievement kuramı ve McGregor'un kuramı gibi kuramların da içerik kuramı başlığı altında

toplanması gerektiği ileri sürülmüştür. Dolayısıyla bu iki kuram İçerik Teorisi başlığı altında ele alınmıştır. Süreç teorileri, Vroom'un beklenti teorisini, Adams'ın adalet teorisini ve verimlilik teorisini içerir (Bilge, Akman ve Kalecioğlu, 2007).

2.4.1.1. Maslow İhtiyaçlar Teorisi

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine göre, insan ihtiyaçları bir hiyerarşi içinde ortaya çıkar. Her insan ihtiyacının bir amacı vardır, bir dereceye kadar tatmin edilmeye ihtiyaç duyar ve tatmin edildiğinde bize bir tatmin duygusu verir. Bir kişinin ihtiyaçları karşılanmadığı durumunda saldırganlığın oluşabileceği bilinmektedir (Eğinli, 2009). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi/ait olma ihtiyacı, şükran ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacından oluşur. Bu nedenle ihtiyaçları karşılama önceliğine göre oluşmaktadır. Teori, bireylerin ihtiyaç tatmin seviyelerine bağlı olarak zaman içinde karşılanmamış ihtiyaçlara sahip olma eğiliminde olduğunu belirtir. (Ekinci, 2020).



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Çetinkanat, 2000).

İş tatmini ve motivasyon kavramı, Maslow'un ihtiyaçları çok sayıda araştırma, hiyerarşi içindeki düzenin, insanın benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılama davranışını etkilediğini bulmuştur (Erdal ve Turan, 2017). Böylece bireysel iş doyumu kavramı doğmaktadır. Bir bireyin güdülleri ve bireyin Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine karşı tutumu birbiriyle ilişkilidir. Aslında, bir bireyin kendini gerçekleştirme arzusu, onu kendisinin ve kendisinin önündeki engelleri aşması için motive etmektedir.

Bir hedefe ulaşıldığında, yeni bir hedef belirleme süreci başlayacaktır. (Ekinci, 2020).

2.4.1.2. Herzberg İki Faktörlü Teorisi

Maslow'dan sonra bireylerin verimli çalışmasına olanak sağlayan çalışma koşullarını belirlemek ve çalışanların işyerinde mutlu mu yoksa mutsuz mu olduklarını netleştirmek için bir dizi çalışma yapan Frederick Hertzberg, çalışmaları sonucunda bu teoriyi geliştirmiştir (Önder, 2007). Herzberg'in iki faktör teorisi, çalışanların çalışma ortamlarından ne beklediklerini, onları neyin daha çok motive ettiğini, hangi çalışma koşullarının tatmin edici olmadığını ve farklı değer sistemleriyle çalışmaktan hoşlanmadıklarını belirlemiştir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Teoriyi önermeden önce Herzberg, deneklere hangi faktörlerin çalışma hayatlarını mutsuz ettiğini ve hangi faktörlerin onları daha çok çalıştırdığını belirlemelerini istemiştir. Yanıtların analizi, çalışanların bazı faktörler olmadığında tatmin olmadıkları, ancak aynı faktörler mevcut olduğunda daha fazla tatmin hissetmedikleri sonucuna varmıştır. Bu faktörler Herzberg tarafından dışsal (hijyen) faktörler olarak ifade edilmiştir. Yine, çalışan yanıtları, çeşitli faktörlerin çalışanların iş tatminine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bu faktörlere motivasyonel (içsel) faktörler denir. (Coşgun, 2019).

2.4.1.3. McClelland Teorisi

David McClelland, bireylerin motivasyon kaynaklarına ulaşmak için konu tanıma testlerini kullanabilecekleri fikrinden yola çıkarak bir teori geliştirdi. Literatürde başarı arzusu, arzu yönelimi de dahil olmak üzere çeşitli isimlerle anılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

İhtiyaçların daha sonra öğrenme yoluyla ortaya çıktığını belirtir. Başarı ihtiyacı teorisi, üç tür ihtiyacın olduğunu belirtir: başarı, güç ve bağlılık. Bu teoriye göre birey ve toplum üzerinde en büyük etkiye sahip olan ihtiyaç, başarıma ihtiyacıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Başarı ihtiyaçları, bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği çabalarla ilgilidir. Güç arzusu, bireyin başkalarını kontrol etme arzusundan kaynaklanır. Katılım ihtiyacı, bireyin çevresindekilerle ilişki kurma isteğini ifade eder. Bu nedenle iş doyumunun sağlanabilmesi için bireylerin ihtiyaçlarını nasıl algıladıklarını belirlemek önemlidir. Belirlenen bireysel ihtiyaçların karşılanması, iş doyumunun yaratılmasına katkıda bulunur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

2.4.1.4. McGregor Teorisi

Douglas McGregor'un 1957 tarihli *The Human Side of Organizations* adlı kitabında, "kuruluşlardaki yöneticilerin eylemlerinin diğer insanların algıları olduğunu" belirtir. Bu bağlamda, bazı yöneticiler klasik örgütsel görüşü özetleyen X yaklaşımını benimserken, diğerleri bunun tersi olan Y yaklaşımını benimsemektedir (Efil, 2004). Douglas McGregor'un X ve Y yaklaşımı, yönetici davranışlarına odaklanan çalışmalar arasında ilk sırada yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre insan davranışına ilişkin varsayımlar, yönetici davranışını belirleyen en önemli faktörlerden biridir. X yaklaşımından sonra Liderler otoriterdir ve astlarının kendilerinden ne beklendiğini bilmelerini, yön vermelerini ve üstlerinin kim olduğunu bilmelerini isterler. Y yaklaşımına göre liderler katılımcı demokratiktir, astlarını danışmaya, fikir alışverişinde bulunmaya ve karar alma süreçlerine katılmaya teşvik eder (Robbins, 2002).

2.4.1.5. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisi, belirli durumlara inanan insanların denemeye daha istekli olduklarını vurgulamıştır. Bu durumda, çabanın daha iyi performansa yol açtığını, daha iyi performansın birey için ödüllere yol açtığını ve ödüllerin bireyin kişisel hedeflerini karşıladığını varsayabiliriz. Çaba ve performans arasındaki ilişki ilk varsayımda beklentilerle ifade edilir. İkinci varsayımda, performans ve ödül arasındaki ilişki araçsaldır. Son hipotezdeki ödüller ve kişisel hedefler arasındaki ilişkiye değerlik denilmektedir (Langton, Robbins ve Judge, 2015). Başka bir deyişle, beklenti kavramı işle ilgili bireysel davranışların belirli çabalarla sonuçlanmasıdır. Araçsallık kavramı, bireylerin işlerinde gösterdikleri çabanın bir sonucu olarak ödül beklendiklerini ifade eder. Aldığı ödüllerin onun için önemli olması da emeğine değer katar. Değerlik kavramı kişiseldir. Bu da bireylerin kendi kişisel amaçlarına değer verdiklerini göstermektedir. Bu nedenle, her insanın kendi hedefleri vardır ve bu hedeflere ulaşmak için, çaba sarf ederler. Çabalarının karşılığında ödül beklerler. Kişisel beklentiler ne kadar karşılanırsa, motivasyon o kadar yüksek ve mesleki tatmin o kadar yüksek olur (Tınaz, 2005).

2.4.1.6. Adams'ın Adalet Teorisi

Eşitlik, toplum yaşamının birçok yönünü etkiler. Bunlar kendilerini sosyal ayrıcalık, ırkçılık, cinsiyet statüsüne dayalı ayrımcılık veya diğer potansiyel ayrımcılık biçimleri gibi yönlerde gösterir. Bu gibi durumlardan kaçınmak için herkes eşittir. İşin doğası gereği

fırsatlar sunulmalı ve herkese eşit davranılmalıdır (Castelli ve diğerleri, 2012). Eşitlik kavramı, eğitim fırsatlarının farklı sosyal gruplar içindeki tüm sosyo ekonomik gruplara açık olmasıdır (Chand ve Karre, 2019).Eşitlik, tüm bu, öğrencilerin aynı şekilde eğitim alacağı anlamına gelmez, ancak öğrencilerin ihtiyaçlarına göre en kaliteli eğitimden yararlanmalarının garanti edilmesi gerektiği anlamına gelir (Rohn, 2013).

2.4.1.7. Verimlilik Teorisi

Verimlilik teorisi Say, Malthus, Lauderdale, Thünen ve Roscher tarafından ortaya atılmıştır. Bunlardan Roscher, verimlilik teorisini anlaşılması kolay bir şekilde açıklıyor ve savunuyor. Roscher'e göre, üretim, sermayesiz üretimden çok daha verimlidir. Roscher, balıkların en ilkel elle yakalanmasını diğer avlanma yöntemleriyle karşılaştırarak bu görüşü güçlendirmeye çalıştı. Manuel üretim yerine ağlar, misinalar, zıpkın vs. gibi üretim araçları kullanılarak verim daha da artırılır. Roscher, bu üretim artışının, üretime konulan sermayenin bir yüzdesi olarak ağları, oltaları ve zıpkınları içereceğini söylemiştir. Üretimde verimlilik artışını sağlayan sermaye, ister bizzat balık avlayan kişiden gelmiş olsun, ister bir üçüncü kişiden temin edilmiş olsun, değişmeyen tek şey, sermayenin bu üretim artışından bir pay alması gerektiğidir. İşte bu sermayenin veya sermaye sahibinin alacağı pay, en basit anlamda faizi ifade etmektedir (Oğuz, 1992).

Verimlilik teorisini savunan düşünürlerden biri olan Lauderdale, verimliliği sermayenin doğal bir sonucu olarak görmekte ve faizi, ödünç alınarak elde edilen değer artışının kaynağı olarak tanımlamaktadır (Pıçak, 2012). Verimlilik teorisini açıklamaya çalışan düşünürlerden biri olan von Thünen'e göre emek, sermayeyi yaratır. Faiz, o sermayeyi üretmek için gereken emek miktarına bağlıdır. Ayrıca Thunen'e göre, geçimlik düzeyin üzerindeki ücret fazlası, sermaye üreten işçilerin faiz yoluyla kazandıkları gelire eşit olmalıdır. Diğer bir deyişle, sermaye üreten işçilerin faiz biçiminde elde ettikleri ek gelir, tüm ücretlerin belirleyicisidir (Savaş, 2007).

2.5. Mesleki Doyumun Sonuçları

Çalışanların etkili ve üretken bir şekilde çalışmaları, organizasyonların rekabetçi bir ortamda ayakta kalabilmeleri için önemlidir. Bu nedenle, çalışanların mesleki tatminlerinin sürekli sağlanması, yüksek performans sergilemelerini sağlayan önemli bir faktördür. Yöneticiler, çalışanların mesleki tatminini düzenli olarak ölçen ve çalışma ortamının uygun ve sürekli olduğunu sağlayan bir sistem geliştirmelidir. Uygun çalışma koşulları, iş tatminini

arttırırken, olumsuz koşullar ise iş tatminsizliğine ve hatta memnuniyetsizliğe yol açabilir (Koç, 2014).

Mesleki tatmin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yüksek düzeyde mesleki tatmin, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçlara yol açar. Çalışanların iş tatmininin büyük bir kısmı işte geçirdikleri zamanı ve enerjiyi etkiler, bu nedenle fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da etkiler (Çoban, 2018). İş tatmini aynı zamanda çalışanların motivasyonunu, kuruma bağlılığını, performansını ve üretkenliğini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu nedenle, kuruluşlar çalışanlarının iş tatminini yüksek tutarak sağlıklı ve başarılı çalışanlara sahip olmayı hedeflemelidir. Rekabetçi iş ortamında, yüksek iş tatminine sahip çalışanları işe alarak ayakta kalabilmektedirler (Akman, 1992). Yüksek moral sağlanması da önemli bir faktördür; çünkü yüksek moral, çalışanların iş yükünü ve performansını artırabilir. Yüksek bir moral diğer çalışanlara da yayılır ve olumlu bir çalışma ortamı sağlayarak iş kurallarına uyumu ve kurumsal taahhütleri artırabilir. Çalışanların iş memnuniyetini azaltan faktörlerin etkisini azaltarak işin sürekliliğine katkıda bulunmuştur (Demir, 2010).

Çalışanların işe bağlılığının artması da mesleki tatmini artırır. Araştırmalar, mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş tatminin karşılandığı çalışanlar, örgütlerini benimsemekte ve sahiplenmektedir. İstifa düşüncesi azalmış veya ortadan kalkmıştır (Rençber, 2012). Organizasyon yöneticileri, organizasyonun sürekliliğini sağlamak ve yeterli verimi elde etmek için çalışanların isteklerini dikkate almalıdır. Çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan tam bir tatmine ulaşmaları, organizasyonun hedeflerine ulaşması için önemli bir koşuldur.

İş yerinde uyum ve entegrasyon da çalışanlar için önemlidir. İş birliği ve uyum içinde bir çalışma ortamında, çalışanlar organizasyonun hedeflerini benimser ve katkılarını artırırlar. Uyum düzeyindeki artış, işten ayrılma oranını azaltabilir. İyileştirilmiş uyum düzeyi, diğer çalışanların uyum düzeylerini artırmalarını teşvik eder. Yönetim ve çalışanların birlikte hareket etmeleri, performansı artırır, sorunları çözer ve iş tatminini artırır (Demir, 2010). Mesleki tatminsizlik, çalışanların şikayetlerinin artması, iş veriminde düşüş, düzensiz devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Çoban, 2018). İş tatmini ile performans arasında her zaman bir ilişki vardır. İş tatmini arttıkça performans da artabilir. Aynı şekilde, performansı artırmak da iş tatminini artırabilir. Ancak performans değerlendirme sisteminin adil ve tutarlı olması önemlidir. Aksi takdirde, iş tatmini ile

performans arasındaki ilişki gerçeği yansıtmayabilir.

İşten memnun olmayan çalışanların istifa etme veya işe devamsızlık gibi eğilimleri vardır. İş yerinde uygun bir ortamın olmaması, yaşam koşulları veya geçim sorunları nedeniyle çalışanlar işlerini veya iş yerlerini değiştirmeyi düşünebilirler. İş tatminsizliği, çalışanların performansını olumsuz etkileyebilir ve organizasyonlar için bir sorun haline gelebilir (Ergül, 2015).

Özetle, çalışanların mesleki tatminlerinin sağlanması, organizasyonların başarısı için kritik öneme sahiptir. Yöneticiler, uygun çalışma koşullarının sağlanması, moralin yüksek tutulması, işe bağlılığın artırılması ve uyumun teşvik edilmesi gibi faktörler üzerinde çalışmalıdır. Çalışanların işten memnun olması, verimliliklerini artırırken, iş tatmini düşük olan çalışanlar ise performans ve motivasyon sorunlarıyla karşılaşabilir ve organizasyon için bir risk oluşturabilir. Dolayısıyla, organizasyonların çalışanların mesleki tatminini artırmaya yönelik çaba göstermeleri ve uygun stratejiler geliştirmeleri önemlidir.

3. BÖLÜM

3. TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı Türk Dil Kurumu'na göre "güç ve çabayı yitirme durumu" olarak tanımlanmaktadır. Bilimsel anlamda ilk olarak 1970'lerde Amerika'da hizmet çalışanlarının bir iş ortamındaki ilişkilerini ve ilişkinin ortaya çıkarabileceği zorlukları anlatmak için kullanılmıştır (Göktepe, 2016). Greene (1961) araştırmasında tükenmişliği “tükenmişlikten1 ziyade “iş yerinde aşırı yorgunluk, idealizm ve tutku kaybı” olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik son yıllarda tanımlayıcı bir kavram haline gelmiş ve konuyla ilgili çok sayıda çalışmanın ilgisini çekmiştir. Tükenmişlik iş hayatını hem çalışan hem de örgütsel düzeyde olumsuz etkilemektedir. Özellikle sağlık sektöründe ciddi bir sorundur. Bu sendromdan mustarip kişilerde yorgunluk, halsizlik, bitkinlik, uyku güçlüğü, genel vücut ağrıları, baş ve sırt ağrıları, kilo kaybı ve iştahsızlık gibi fiziksel belirtiler semptomlar arasında geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma, iş yükümlülüklerini yerine getirememe, eleştiriye duyarsızlık, artan uyuşturucu veya madde kullanımı, alaycı ve suçlayıcı davranışlar, rol çatışmaları, unutkanlık, sosyal aktiviteler ve çevre vardır. Kendini soyutlama gibi davranış değişiklikleri gözlemlenir. Örneğin, kaygı bozuklukları, sinirlilik ve öfke sorunları ve suçluluk öfke ve psikolojik belirtiler de görülür. Tüm bu nedenlerle kişisel tükenmişlik, personel kaybına, verilen hizmetlerin aksamasına ve iş kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar bireyleri ve toplumu etkileyen sorunlar yaratmaktadır (Freudenberger, 1974).

3.2. Tükenmişlik Evreleri

Tükenmişlik, çalışma hayatınızın farklı aşamalarında ortaya çıkabilir. Tükenmişliğin evrelerinden bahsetmek gerekir çünkü tükenmişlik bir anda değil, belli bir sürecin sonucu olarak ortaya çıkar. Ancak tükenmişliğin bir aşamadan diğerine kesintili bir süreç değil, sürekli bir olgu olduğu unutulmamalıdır (Kaçmaz, 2005). Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır.

Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm): Bu Aşamadaki mesleki beklentiler ve enerji çok yüksek seviyededir. İnsanlar için iş her şeyden önce gelir. İnsanlar zor durumları kabul

etmeye ve uyum sağlamaya çalışır. Umutlar ve beklentiler çok yüksektir (Balcıoğlu, Memetali, Rozant, 2008).

Durağanlaşma Evresi (Stagnation): Bu aşamada dilekler de ve umutta düşüş vardır. Kariyerinde karşılaştığı zorluklar ve daha önce ilgilenmediği bazı konular hakkında giderek daha fazla endişelenmeye başlar (Kaçmaz, 2005).

Engellenme Evresi: Bu evredeki kişi kendini ifade ederek, sorunların çözümü için adım atabilir ve sorumluluk alabilirse tükenmişliğin son evresine ilerlemekten kurtulabilir. Ancak eğer kişi uygun olmayan maladaptive (alkol, sigara vb. madde kullanımları gibi) baş etme yollarına başvurur ya da kendini ifade etmek yerine içine kapanır, sorunlardan ve sonunda hizmet vermekten de kaçınmaya başlarsa, bu tutum bir süre sonra kişiyi tükenmişliğin son evresine götürecektir (Kaçmaz, 2005).

Umursamazlık Evresi: Bu aşamada insanlar hayal kırıklıklarını ve öfkelerini kaybederler ve işleriyle olan duygusal bağlarını kaybederler. İlk başta, can sıkıntısı yerini işimle hissettiğim aşırı özdeşleşmeye bıraktı. İnsanın mesleğe ilk başta olduğu gibi bir ideal için değil, hayatın devamı için ihtiyacı vardır. Tüm bunların sonucunda kişinin sunduğu hizmetler etkilenmektedir. İşe geç kalmak, işten kaçmak, hizmet verdiklerine olabildiğince sık yüzleşmekten kaçınırlar ve sizi alaycı yapan davranışlara yol açabilirler (Memiş, 2011).

3.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları

3.2.1. Duygusal Tükenme

Bu tükenmişliğin kişisel stres boyutunu temsil etmektedir. En önemli yönü olarak kabul edilen duygusal tükenmenin, aynı zamanda tükenmişliğin en erken ve en belirgin belirtisi olduğu düşünülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Aşırı iş yükü, iş yerindeki çelişkili ilişkiler ve olumsuz çalışma koşulları zihinsel yorgunluğun başlıca nedenleridir. Zihinsel tükenme yaşayan çalışanlar kendilerini bitkin ve bitkin hissederler, enerjilerini geri kazanacak kaynakları bulamazlar (Maslach ve Goldberg, 1998) ve sonuç olarak geçmişte hizmet vermeyi reddetmişlerdir. Aynı şey hizmet veren çalışanlar için de geçerlidir. Kendileri kadar cömert ve merhametli olmadıklarını düşünürler. Tükenmişlik yaşayan kişilerin durumlarını tanımlamak için en sık kullandıkları belirtiler, duygusal tükenmenin yönleriyle ilgili olanlardır. tükenmişliğin 3 boyutu arasında en sık bildirilen ve analiz edilen yönlerden biri duygusal tükenmedir (Shirom, 1989).

Duygusal tükenme, Maslach'a göre tükenmişliğin en önemli boyutudur. Bu boyutun, işgörenlerin bireysel ve örgütsel beklentileriyle doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar, uzun süre ilişki gerektiren işlerde çalışan bireylerde rutin işlerde çalışanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşandığını göstermektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002).

Tükenmişliğin üç boyutunu oluşturan bu unsurlar içerisinde asıl olanın duygusal tükenme olduğu ve diğer iki boyutun bu boyutu tamamlayıcı nitelikte olduğu düşünülmektedir (Ergin, 1992). Özyurt, Söylemez, Aydın, Sur ve Hayran (2003)'e göre; duygusal tükenme, yardımlaşma duygusu içerisindeki bireyin, talep edilen psikolojik ve duygusal beklentilerin çokluğu nedeniyle enerji düşüklüğü yaşaması ve duygusal kaynaklarının yetersiz hale gelmesi olarak görülmektedir. Çalış (2023)'a göre; bu durumu yaşayan birey, yardım ettiği kişilere karşı kendini önceki kadar etkili ve sorumluluk hissetmediğini ve eksik kaldığını düşünmektedir. Bu durumdan dolayı gerginlik yaşar ve engellenmiş hisseder. Sonuç olarak, bir sonraki gün işe gitme konusunda ciddi sıkıntılar yaşar (Maraşlı, 2003).

3.3.2. Duyarsızlaşma

Maslach ve Jackson'a göre, duygusal tükenme yaşayan ve işiyle başa çıkacak zihinsel güce sahip olmayan bir kişi, kendisini etkilerden izole ederek korumaya çalışır, dolayısıyla duyarsızlaşma yönleri ortaya çıkar. İnsanlar stresten kaçınmak için müşterilerle kişisel olmayan ilişkiler geliştirirler (Iacobies ve diğerleri, 2003). Duyarsızlaşma, insanlara, genellikle de ilgilendikleri ve hizmet ettikleri kişilere karşı duygusuz ve duyarsız bir tepki anlamına gelir (Maslach ve Jackson, 1984; Maslach, 1986). Bu olumsuz tutum, müşterilere karşı sert, duygusuz, uygunsuz, olumsuz ve duyarsız davranışlara ve müşteriden kaçınmaya (geri çekilme) yol açabilir (Maslach, 1986). Bu davranış, çalışanların müşterilere nesne gibi davranmasına (örneğin, onları adıyla çağırılmamak) yol açar. Bu, aşırı duyarlılık ve iş idealizmi kaybı şeklinde ilerler (Hock, 1988; Jackson, Turner ve Brief, 1987). Bu süreç genellikle etkisizdir ve tükenmişliğin son aşamasını işaret eder (Iacides ve diğerleri, 2003).

Duyarsızlaşma, iş alanında bireyler arasındaki ilişkilerin göz ardı edilmesini ve bireyin diğer çalışanlara ve hizmet verdikleri kişilere karşı duygusal olarak ilgisizleşmesini ifade eder. Bu durum, negatif duyguların katılaşması ve duygu yoğunluğunun azalmasıyla kendini gösterir. Araştırmalar, duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında ciddi bir ilişki olduğunu

göstermektedir (Maslach, Wlmar, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duyarsızlaşma, bireyin sorumluluk taşıdığı kişilere karşı duygusuz bir şekilde tutum ve davranışlar sergilemesini ifade eder. Bu tür bir davranış soğuk, duyarsız ve ilgisiz şekillerde ortaya çıkar. Diğer kişilerin sorunlarını çözme konusunda kendini zayıf ve güçsüz hisseden birey, duyarsızlaşmayı bir kaçış mekanizması olarak kullanır ve diğer kişilerle olan ilişki düzeyini en düşük seviyeye indirir (Maslach ve Jackson, 1981).

3.2.3. Kişisel Başarısızlık

Tükenmişliğin üçüncü boyutunda, kişi insanlarla çalışırken kendi kişisel başarılarını olumsuz olarak değerlendirir. Bu, daha aşırı (aşırı) başarısızlık ve yetersizlik duygularına, öz güven kaybına ve hatta depresyona yol açabilir. Çalışanlar hüsrana uğramış ve işlerinden doyumсуз hissederler (Cordes ve Doherty, 1993. Maslach, 1986). Maslach ve Jackson(1986)'a göre bireysel performans düşük olduğunda mesleki işlevsellik azalmaktadır. Depresyon, düşük moral, insanlara yabancılaşma, düşük üretkenlik, baskıyla baş edememe, başarısızlık duyguları ve düşük öz güven, kişisel başarısızlığın ayırt edici özellikleridir (Hock, 1988). İnsanlar, çabaları tutarlı bir şekilde olumlu sonuçlar vermediğinde stres ve depresyon belirtileri geliştirir ve davranışlarının bir fark yaratmadığına inandıklarında vazgeçerler (Jackson, Schwab ve Shuler, 1986).

Düşük kişisel başarı hissi, bireylerin iş performanslarında ve yeteneklerinde azalma hissetmeleri olarak tanımlanabilir. Bireyler, işle ilgili hedeflerini gerçekleştirmede kendilerini yetersiz hissederler. Bu durum, olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına ve fırsatları geliştirememeye veya değerlendirememeye engeline neden olur. Birey, müşterilere bilgi verme konusunda kendini yeterli hissetmez ve başarılı olamayacağına inanır. Bu durum tükenmişliğin üçüncü ve son aşaması olan düşük kişisel başarı hissini ortaya çıkmasına yol açar (Maslach ve Goldberg, 1998).

3.3. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik birdenbire ortaya çıkan bir şey değildir. Aksine yavaş ilerler (Polatcı, 2007). Tükenmişlik sendromunun birçok belirtisi vardır. Tükenmişlik sendromu olan insanlar tuhaf, insanlara karşı eleştirel, sinirli, eleştiriden uzak ve isyankar hale gelebilirler. Tükenmiş kişinin ana belirtisi. İşe ilgi kaybı, duygusal gerileme, iş ve kişi arasında uyumsuzluk (Maslach ve Leiter, 1997). Tükenmişlik yaygındır. Bu, fiziksel, duygusal ve davranışsal boyutlarda kendini gösteren bir belirtiler grubudur (Baysal, 1995). Bu nedenle, Tükenmişlik

belirtileri kişiden kişiye farklılık

göstermekle birlikte, genel olarak, fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı,2009).

3.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik, bireyin yaşamında öncelikle hafif fiziksel belirtiler olarak kendini gösterir. Bu semptomlar: Yorgunluk, baş ağrısı, tembellik, uyku bozukluğu. Önlem alınmasaydı. İnatçı soğuk algınlığı, bulaşıcı hastalıklara karşı vücut direncinde azalma, kilo kaybı, Obezite, nefes darlığı, genel ağrı ve barsak ve mide problemleri ortaya çıkabilir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 1997). Kişi bu belirtilerden şikayet etmeye başlarsa durum göz ardı edilmemeli ve süre dolmadan önleyici tedbirler alınmalıdır. Çünkü benzer belirtiler tükenmişliğin habercisidir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

3.3.2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, tükenmişliğin ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Yaşadığı karışıklığı uzun süredir saklamaya çalışan bir adam için; tükenmişlik hissi o kadar fazla rahatsızlığa neden olur ki insan bunu gizleyemez. Tükenmişlik sendromu olan insanlar; sinirlilik, ani öfke patlamaları, aşırı sinirlilik, yalnız kalma ihtiyacı, işe geç kalma veya devamsızlık, yavaş çalışma temposu, evlilikte çekişme ve boşanma, konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, sinizm ve suçlama gibi davranışsal belirtiler görülür (Potter,1995).

3.3.3. Psikolojik Belirtiler

İnsanlar yaşadıkları stres karşısında yapmak istediklerini yapamadıklarında kendilerini kapana kısılmış, öfkeli, işinde kendine karşı savunmasız hissetme, iş ya da yaşamdan memnuniyetsizlik, işte yaşanan sorunları ya da stresi kişinin özel yaşamına taşıma ve nezaket, saygı ya da sevgi gösterme; arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma hissedebilirler, sıklıkla işlerini bırakmayı düşünürler, kendilerini suçlu hissederler, çaresiz hissederler ve hatta stresleri tedavi edilmediği için depresyona girebilirler. Bu çıplak gözle görülmez. Semptomları tanımak da çok zor olabilir (Freudenberger,1975).

3.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, bir kurumlara önemli ve köklü değişiklikler getirir. Bireyin geçmişte içsel olarak yaşadığı durumlar zamanla ev ve iş hayatına da yansır. Ciddi bir sorun olarak kabul edilen tükenmişliğin olumsuz etkileri, bireysel performanstan daha ağır basabilir ve bireyleri ve örgütleri etkileyebilir. Kuruluşlar için önemli olabilecek bu değişikliklere örnek olarak, azalan işçi katılımı ve iş tatmini, artan işten ayrılma isteği ve bunun sonucunda ciro, azalan personel sayısı, performans, grup sayılabilir (Maslach ve Jackson, 1981).

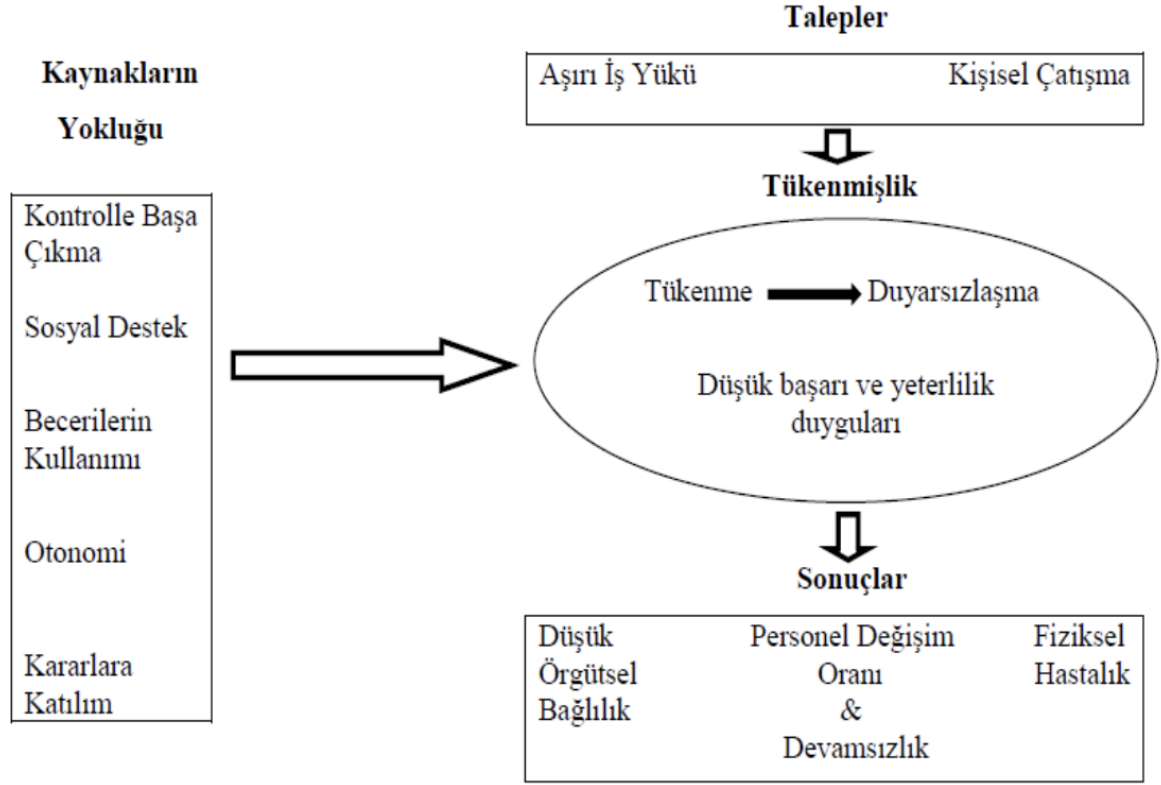
Gruptan ayrılma, artan fiziksel ve duygusal tükenmişlik belirtileri, artan kişisel ve örgütsel sağlık maliyetleri, parçalanmış aile yaşantıları, kıdemli çalışanın işten ayrılma isteği tükenmişliği gösteren tepki türleri arasındadır (Ersoy ve Utku, 2005). Tükenmişliğin bireysel, örgütsel ve aile yaşamı üzerindeki etkisinden de bahsetmek gerekir. Araştırmalar, tükenmişliğin sadece bireyler üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel ve aile yaşamını da olumsuz etkilediğini göstermiştir (Nart, 2015).

Zihinsel yorgunluk ve duyarsızlaşmaya iş neden olabilir, ancak etkileri tükenmişlik yaşayanların aileleri ve arkadaşları tarafından açıkça hissedilir. Sonuç olarak, aileler kendilerini yalnız ve değersiz hissederler. Gösterdiği ilgiyi kıskanır ve hep karşısındakini suçlar. Bu ve benzeri durumlar aile içi çatışmalara ve aileler arasında ayrılıklara yol açar. Bugün boşanma oranlarındaki artış, bireylerin iş başarısı için ev hayatlarını riske attığı fikrini pekiştiriyor. Yani iş hayatında başarı, evdeki huzurun pahasına gelir. Ancak unutmamalıyız ki gerçek başarı ancak aile ve iş hayatı arasında doğru orantı, denge ve uyum olduğunda mümkündür (Örmen, 1993).

3.5. Maslach Tükenmişlik Modeli

Christina Maslach tükenmişlikle alakalı önemli incelemelerde bulunmuş bu alandaki diğer araştırmacılara göre bu konudaki en önemli isim olarak gösterilmektedir (Fettahlıoğlu, 2007).

Goldberg'le birlikte tükenmişlikle ilgili bir model geliştiren Maslach ortaya koydukları modelde tükenmişliğin öncesi ve sonrasını ele almışlardır. Bu modele göre bir hastalık olarak ele alınan insanların genelde yüz yüze çalıştığı mesleklerde ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).



Şekil 3.1. Tükenmişliğin Genel Modeli (Altınok, 2018).

Şekil 3.1’de, iş isteklerinin aşırı yalnız kaynakların yeterli olmamasından dolayı fazla iş yükü ortaya çıkmaktadır. Bireyler arası (iş arkadaşlarıyla, müşterilerle veya yöneticilerle) davranışa bağlı ya da birtakım öncelikli değerlerden nedeniyle kişisel çatışma yaşanmaktadır. Bu hususta, kontrol edinebilmek zorsa, sosyal destek eksikliği varsa, kişiler yeteneklerini kullanamıyorlar ve kararlar veremiyorsa, otonomi yoksa kişi, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme yaşamakta yani kişi tükenmektedir. Bunun neticesinde kişinin teşkilata sadakati düşmekte, işe devamsızlıklar ve işten ayrılımlar artmakta, sağlıkla ilgili bazı sorunlar yaşanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

3.6. Tükenmişliğin Etkileri

Tükenmişliğin sonuçları, farklı araştırmalarda incelenen tükenmişliğin etkileri altında değerlendirilmektedir. Ancak bu etkilerin net çizgilerle belirlenmesi konusunda araştırmalar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Tükenmişliği etkileyen faktörlerin bireyler arasında farklılık göstermesi ve zamanla değişebilmesi, bu farklılıkları açıklamada önemli bir rol oynamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliğin işverenler ve iş arkadaşları açısından ciddi sonuçlar doğurabileceği araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu nedenle tükenmişliğin erken teşhis edilmesi ve müdahale edilmesi önemlidir. Zaman içinde tedavi edilmezse, tükenmişlik kalp krizi ve ülser gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir (Çiper, 2006).

Tükenmişliğin etkileri, kişisel hayat, iş yaşamı ve ev yaşamında negatif etkiler şeklinde üç başlık altında incelenebilir. Bu etkiler aşağıda açıklanmıştır.

3.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri

Stresin bir türevi olan tükenmişlik, bireyi farklı şekillerde etkiler. Bu durum, fiziksel yorgunluk ve tükenmişlik hissine neden olabilir. Bu yorgunluk genellikle iş ortamındaki gerginlikten kaynaklanır. Bireyler, uyku problemleri, huzursuzluk, halsizlik, kâbus görme ve işlerin sürekli olarak olumsuz gideceği düşüncesi gibi belirtilerle karşılaşabilirler. Ayrıca, grip, soğuk algınlığı, kronik yorgunluk ve baş ağrısı gibi hastalıklara yakalanma riski artabilir veya bu rahatsızlıklar daha uzun sürebilir. Tükenmişlik, bireyin enerji düzeyinde belirgin bir düşüşe yol açabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Enerji düşüklüğüyle ilişkili halsizlik hissi ve bireyin normal aktivitelerden zevk alamama durumu, tükenmişliğin ilk belirtileridir. Bu durumda, çaresizlik, umutsuzluk, engellenmişlik gibi duygular ortaya çıkar ve bireyde negatif düşünceler baskın hale gelir (Çağlıyan, 2007). Bu negatif duyguların ortaya çıkmasıyla birlikte, bireyin iş hayatında ve ev hayatında insanlarla iletişim kurmada zorluk yaşadığı gözlemlenir.

3.6.2. Tükenmişliğin İş Yaşamına Etkileri

Tükenmişlik, başlangıçta bireysel düzeyde ortaya çıkan semptomlarla ilişkilendirilse de, zamanla çalışma yaşamını etkileyen bir durum haline gelir. Tükenmişlik, özellikle kişinin veriminde düşüş gibi iş yaşamında büyük bir etkiye sahiptir. Verimlilik düşen bir kişi, motivasyonunu kaybeder ve iş performansında düşüş yaşayabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişliğin olumsuz etkilerinden biri de iş yetersizliği üzerindeki etkisidir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik ile iş yetersizliği arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişki konusunda net bir fikir birliği bulunmamaktadır.

İş yaşamında tükenmişlik belirtilerini gösteren davranışlar arasında sık sık rapor alma, geç kalmak, geç çıkmak, işte yapılan değişiklikleri kabul etmeme, yapıcı eleştirilere olumsuz tepki verme, işten ayrılma isteği gibi durumlar yer alır. Bunları yapamama durumunda ise

kişiler isteksizce işe gelme, müşterilere karşı olumsuz davranışlar, çalışma arkadaşlarıyla sorunların ortaya çıkması ve dikkat dağınıklığı gibi davranışlar sergileyebilirler (Ardıç ve Polatçı, 2008).

3.6.3. Tükenmişliğin Aile Yaşamına Etkileri

Kişi çalışma hayatında, gördüğü sorunlar nedeniyle tükenme yaşaması aile hayatında bunun yansımalarını aşırı hissedecektir. Örneğin eve gelen tükenmişliği yaşayan kişi annebaba veya çocukları tarafından ilgisiz kaldığını düşünecek ve kendini yalnız hissedecektir. Bu hususta, kişi kabahatli olduğunu düşünecektir. Kabahatli olduğunu düşünen kişi aile içinde sorunlara, evden ayrılmaya ve hatta evliliklerin bitirilmesine kadar olumsuz hususlara sebep görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

İş hayatında olduğu gibi aile yaşamında da, bireyin başarılarından ötürü beğenilmemesi tükenmişliğin ortaya çıkması bakımından önemli bir sebeptir. Tüm yükümlülüklerini gereğince yerine getiren birey, diğerleri tarafından onaylanmadıkça ve yükümlülükler paylaşılmadıkça kişi tükenmişliği hissetmeye başlayacaktır (Çağlıyan, 2007).

4. BÖLÜM

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Modeli

Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Tarama modelleri, araştırılan bir konu kapsamında evrenin geneli hakkında bir kanıya varabilmek için evreni temsil edebilen daha küçük bir grup üzerinde yapılan taramalardır. Bu modeller genel bir tutum veya özelliği ölçmekle birlikte ilişkisel tarama modelleri iki veya daha çok değişkenin arasındaki ilişkiyi ve varsa ilişkinin yönünü ve derecesini ortaya çıkarmaktadır (Bekman, 2022).

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışma Aydın ve İzmir ilinde görev yapan Türkiye Voleybol Federasyonuna bağlı voleybol hakemleri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini oluşturan Aydın ve İzmir ilinde görev yapan Türkiye Voleybol Federasyonuna bağlı voleybol hakemlerinin sayısı Aydın ilinde 25, İzmir ilinde 250'dir. Buna göre çalışma evreni toplam 275 voleybol hakeminden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenine ait bilgiler Türkiye Voleybol Federasyonundan alınmıştır.

Çalışmada kaç kişiye ulaşılacağını belirlemek için örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu hesaplama yapılırken evrendeki birim sayısının bilindiği durumlarda kullanılan aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Naing, Winn ve Rusli, 2006):

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

Yukarıda verilen formüle göre $N=275$, $p=0,5$ ve anlamlılık düzeyi $0,05$ olmak üzere bu çalışmanın evrenini temsil edebilecek örneklem büyüklüğü 160 olarak elde edilmiştir. Bu çalışmada Aydın ve İzmir ilinde görev yapan 243 voleybol hakemine ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine ait bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine ait bilgiler

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Medeni durum	Bekar	155	63,8
	Evli	88	36,2
Eğitim durumu	Lise	36	14,8
	Lisans	184	75,7
	Yüksek lisans	19	7,8
	Doktora	4	1,6
Deneyim yılı	0-1 yıl	85	35,0
	2-5 yıl	54	22,2
	6-10 yıl	52	21,4
	11 yıl ve üzeri	52	21,4
Hakemlik kademesi	Aday hakem	78	32,1
	İl hakemi	131	53,9
	Ulusal hakem	34	14,0
Mesleği severek yapma	Evet	232	95,5
	Hayır	-	-
	Kısmen	11	4,5
Maçlara çıktığı yaş grubu	11-14 yaş grubu	21	8,6
	14-17 yaş grubu	26	10,7
	17-20 yaş grubu	17	7,0
	21 ve üstü yaş grubu	11	4,5
	Hepsi	168	69,1
Ücretten memnun olma	Evet	16	6,6
	Hayır	160	65,8
	Kısmen	67	27,6
Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu	Evet	11	4,5
	Hayır	194	79,8
	Kısmen	38	15,6
Ödüllendirilme durumu	Evet	42	17,3
	Hayır	127	52,3
	Kısmen	74	30,5
Toplam		243	100,0

Çalışmaya katılan voleybol hakemlerinin yaşı $28,86 \pm 8,44$ 'tür. Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine ait bilgiler incelendiğinde %63,8'inin bekar, %36,2'sinin evli olduğu görülmektedir. Voleybol hakemlerinin %75,7'si lisans mezunu, 14,8'i lise mezunu, %7,8'i yüksek lisans mezunu ve %1,6'sı doktora mezunudur. Voleybol hakemlerinin deneyimlerine bakıldığında ise %35'i 0-1 yıl, %22,2'si 2-5 yıl, %21,4'ü 6-10 yıl ve %21,4'ü 11 ve üzeri yıldır hakemlik yapmaktadır. Voleybol hakemlerine bu mesleği severek yapıp yapmadıkları sorulduğunda %95,5'i hakemlik mesleğini severek yaptıklarını belirtmiştir. Voleybol hakemlerinin maçlara çıktıkları yaş grupları incelendiğinde %8,6'sı 11-14 yaş grubu, %10,7'si 14-17 yaş grubu, %7'si 17-20 yaş grubu, %4,5'i 21 yaş ve üzeri yaş grubu maçlarına çıktıklarını, %69,1'i ise tüm yaş gruplarında maça çıktıklarını belirtmiştir. Voleybol hakemlerinin %65,8'i aldıkları ücretten memnun olduklarını, %27,6'sı kısmen memnun olduklarını, %6,6'sı ise ücretten memnun olmadıklarını bildirmiştir. Voleybol hakemlerine aldıkları ücretlerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı sorulduğunda %79,8'i ihtiyaçlarını

karşılamaadığı, %15,6'sı ihtiyaçlarını kısmen karşıladığı, %4,5'i ise ihtiyaçlarını karşıladığı yönünde cevaplandırmıştır. Voleybol hakemlerine maddi veya manevi olarak ödüllendirilip ödüllendirilmedikleri sorulduğunda ise %52,3'ü ödüllendirilmediklerini, %30,5'i kısmen ödüllendirildiklerini, %17,3'ü ise ödüllendirildiklerini belirtmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada voleybol hakemlerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hakemlikle ilgili soruların yer aldığı Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Tükenmişlik Ölçeği, mesleki doyum düzeylerini ölçmek için Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

4.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği

Kuzgun, Sevim ve Hamamci (1999) tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeği 20 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçekte 4, 9, 10, 11, 14, 19. maddeler ters kodlanmıştır. Alt boyutlar niteliklere uygunluk (1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 19) ve gelişme isteği (5, 7, 11, 12, 13, 16, 20) olarak adlandırılmıştır. Kuzgun Kuzgun, Sevim ve Hamamci (1999) tarafından güvenirlik katsayıları ölçeğin toplamı için 0,90, niteliklere uygunluk alt boyutu için 0,91 ve gelişme isteği alt boyutu için 0,75 olarak bulunmuştur. Voleybol hakemleri ile gerçekleştirilen bu çalışmanın güvenirlik katsayıları niteliklere uygunluk için 0,92, gelişme isteği için 0,77 ve toplam ölçek için 0,93 olarak elde edilmiştir.

4.3.2. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 7'li likert şeklinde derecelendirilmiş orijinal ölçek, Ergin tarafından Türk kültürüne uyarlanırken 5'li likert olarak düzenlenmiştir. Ölçek 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları duygusal tükenme (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarı (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) olarak adlandırılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında güvenirlik katsayıları duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,65 ve kişisel başarı için 0,72 olarak bulunmuştur. Voleybol hakemleri ile gerçekleştirilen bu çalışmanın güvenirlik katsayıları duygusal tükenme için 0,88, duyarsızlaşma için 0,69, kişisel başarı için 0,73 ve toplam ölçek için 0,76 olarak elde edilmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada voleybol hakemlerine 1 Eylül- 15 Eylül arası telefonlarına sms atılarak Google formlar aracılığıyla ulaşılmıştır.

4.5. Verilerin İstatistikî Analizi

Çalışmada SPSS 26 programı aracılığıyla voleybol hakemlerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. İlk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Tükenmişlik ölçeği, mesleki doyum ölçeğine ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Tükenmişlik ölçeği ve mesleki doyum ölçeğine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçek ve alt boyutları	N	Çarpıklık	Basıklık
Tükenmişlik	243	-0,254	-0,165
Duygusal tükenme	243	-0,512	-0,406
Duyarsızlaşma	243	-0,714	-0,153
Kişisel başarı	243	0,363	0,424
Mesleki doyum	243	-0,464	-0,715
Niteliklere uygunluk	243	-0,546	-0,493
Gelişme isteği	243	-0,458	-0,618

Tablo 4.2’ye göre tükenmişlik, mesleki doyum ve alt boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında yer aldığı görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 referans değerleri aralığında ise veriler normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle çalışmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bu doğrultuda voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerini demografik özelliklere göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde elde edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi kullanılmıştır. “Yaş” değişkeni sürekli değişken olarak yer aldığı için karşılaştırma analizi yapılmamış, voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi kullanılarak belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca eğitim durumu değişkeninde ki doktora mezunu olan voleybol hakemlerinin birim sayısı çok düşük olduğu (n=4) için analize dahil edilmemiştir. Hakemlik mesleği ile ilgili mesleği severek yapma, ücretten memnun olma durumu ve ücretlerin ihtiyaçları karşılama durumu değişkenlerine göre voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri ortalamalar üzerinden

değerlendirilmiştir. Son olarak voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.



5. BÖLÜM

5.1. Bulgular

Tablo 5.1. Voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki

		Tükenmişlik	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Yaş	r	-0,335**	-0,369**	-0,16*	0,003
	p	0,00	0,00	0,01	0,96
	N	243	243	243	243

**p<0,01; *p<0,05

Voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 3'te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin yaşları ile toplam tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Buna göre voleybol hakemlerinin yaşları arttığında tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ile voleybol hakemlerinin yaşları arasındaki ilişki sonuçlarına bakıldığında ise; yaş ile duygusal tükenme arasında negatif ve anlamlı ($p<0,01$), duyarsızlaşma arasında negatif ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki olduğu belirlenirken yaş ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre voleybol hakemlerinin yaşları arttığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı söylenilebilir.

Tablo 5.2. Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ort.	SS	t	p
Tükenmişlik	Bekar	155	3,41	0,39	4,07	0,00*
	Evli	88	3,20	0,34		
Duygusal tükenme	Bekar	155	4,13	0,70	4,68	0,00*
	Evli	88	3,71	0,63		
Duyarsızlaşma	Bekar	155	4,26	0,67	1,72	0,08
	Evli	88	4,11	0,62		
Kişisel başarı	Bekar	155	2,05	0,51	-0,09	0,92
	Evli	88	2,06	0,56		

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Tablo 5.2’te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p>0,05$). Ancak voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Tablo 5.2 incelendiğinde bekar voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin (3,41), evli voleybol hakemlerine (3,20) göre yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bekar voleybol hakemlerinin duyarsızlaşma düzeyleri (4,13) evli voleybol hakemlerinden (3,71) yüksektir.

Tablo 5.3. Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Eğitim	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Tükenmişlik	Lise ¹	36	3,44	0,30	1,63	0,18	-
	Lisans ²	184	3,32	0,41			
	Yüksek lisans ³	19	3,22	0,30			
Duygusal tükenme	Lise ¹	36	4,38	0,47	5,55	0,00*	1>2,3
	Lisans ²	184	3,94	0,73			
	Yüksek lisans ³	19	3,68	0,63			
Duyarsızlaşma	Lise ¹	36	4,32	0,64	1,45	0,22	-
	Lisans ²	184	4,21	0,66			
	Yüksek lisans ³	19	3,95	0,56			
Kişisel başarı	Lise ¹	36	1,85	0,44	2,70	0,04*	1<3
	Lisans ²	184	2,07	0,54			
	Yüksek lisans ³	19	2,23	0,47			

* $p<0,05$

Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.3’te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre toplam tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde ise eğitim düzeyine göre farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; lise mezunu voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeyleri (4,38), lisans (3,94) ve yüksek lisans (3,68) mezunlarından yüksektir. Ayrıca lise mezunu voleybol hakemlerinin

kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri (1,85), yüksek lisans mezunlarından (2,23) düşüktür.

Tablo 5.4. Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Deneyim yılı	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Tükenmişlik	0-1 yıl ¹	85	3,54	0,31	18,25	0,00*	1>2,3,4
	2-5 yıl ²	54	3,33	0,43			
	6-10 yıl ³	52	3,18	0,38			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	3,14	0,28			
Duygusal tükenme	0-1 yıl ¹	85	4,36	0,60	16,41	0,00*	1>2,3,4
	2-5 yıl ²	54	3,92	0,75			
	6-10 yıl ³	52	3,78	0,67			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	3,63	0,59			
Duyarsızlaşma	0-1 yıl ¹	85	4,40	0,57	5,12	0,00*	1>3,4
	2-5 yıl ²	54	4,26	0,64			
	6-10 yıl ³	52	4,02	0,70			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	4,04	0,67			
Kişisel başarı	0-1 yıl ¹	85	2,09	0,60	0,72	0,54	-
	2-5 yıl ²	54	2,10	0,44			
	6-10 yıl ³	52	1,97	0,50			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	2,03	0,50			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.4’da verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre kişisel başarı düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Toplam tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde ise deneyim yılına göre farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Toplam tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin toplam tükenmişlik düzeyleri (3,54), 2-5 yıl (3,33), 6-10 yıl (3,18) ve 11 ve üzeri yıl (3,14) deneyime sahip olan voleybol hakemlerinden yüksektir. 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeyleri (4,36), 2-5 yıl (3,92), 6-10 yıl (3,78) ve 11 ve üzeri yıl (3,63) deneyime sahip olan voleybol hakemlerinden yüksektir. 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin duyarsızlaşma düzeyleri (4,40) ise 6-10 yıl (4,02) ve 11 ve üzeri yıl (4,04) deneyime sahip olan voleybol hakemlerinden yüksektir.

Tablo 5.5. Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Kademe	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Tükenmişlik	Aday hakem ¹	78	3,52	0,32	17,20	0,00*	1>2,3
	İl hakemi ²	131	3,27	0,39			
	Ulusal hakem ³	34	3,14	0,31			
Duygusal tükenme	Aday hakem ¹	78	4,29	0,62	13,12	0,00*	1>2,3
	İl hakemi ²	131	3,88	0,72			
	Ulusal hakem ³	34	3,66	0,62			
Duyarsızlaşma	Aday hakem ¹	78	4,34	0,59	2,39	0,09	-
	İl hakemi ²	131	4,17	0,69			
	Ulusal hakem ³	34	4,08	0,60			
Kişisel başarı	Aday hakem ¹	78	2,15	0,61	2,20	0,11	-
	İl hakemi ²	131	2,01	0,50			
	Ulusal hakem ³	34	1,97	0,39			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.5’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeylerinde ise hakemlik kademelerine göre farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; aday hakemlerin toplam tükenmişlik düzeyleri (3,52), il hakemleri (3,27) ve ulusal hakemlerden (3,14) yüksektir. Aday hakemlerin duygusal tükenme düzeyleri (4,29), il hakemleri (3,88) ve ulusal hakemlerden (3,66) yüksektir.

Tablo 5.6. Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Maçlara çıktığı yaş grubu	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Tükenmişlik	11-14 yaş grubu ¹	21	3,57	0,31	3,71	0,00*	1>5
	14-17 yaş grubu ²	26	3,39	0,34			
	17-20 yaş grubu ³	17	3,42	0,39			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	3,46	0,48			
	Hepsi ⁵	168	3,27	0,38			
Duygusal tükenme	11-14 yaş grubu ¹	21	4,37	0,54	3,38	0,01*	1>5
	14-17 yaş grubu ²	26	4,20	0,73			
	17-20 yaş grubu ³	17	4,01	0,84			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	4,21	0,63			
	Hepsi ⁵	168	3,88	0,69			
Duyarsızlaşma	11-14 yaş grubu ¹	21	4,47	0,47	2,09	0,08	-
	14-17 yaş grubu ²	26	4,40	0,60			
	17-20 yaş grubu ³	17	4,29	0,62			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	4,32	0,64			
	Hepsi ⁵	168	4,13	0,68			
Kişisel başarı	11-14 yaş grubu ¹	21	2,12	0,13	1,45	0,21	-
	14-17 yaş grubu ²	26	1,85	0,10			
	17-20 yaş grubu ³	17	2,21	0,12			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	2,08	0,23			
	Hepsi ⁵	168	2,06	0,03			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.6’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). Toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeylerinde ise maçlara çıktığı yaş gruplarına göre farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; 11-14 yaş grubunda maça çıkan voleybol hakemlerinin toplam tükenmişlik düzeyleri (3,57) tüm yaş gruplarında maça çıkan hakemlerden (3,27) yüksektir. 11-14 yaş grubunda maça çıkan voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeyleri (4,37) tüm yaş gruplarında maça çıkan hakemlerden (3,88) yüksektir.

Tablo 5.7. Voleybol hakemlerinin hakemlik mesleğine yönelik sorulara verdikleri cevaplara göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalamalar

		N	Tükenmişlik (Ort.±SS)	Duygusal tükenme (Ort.±SS)	Duyarsızlaşma (Ort.±SS)	Kişisel Başarı (Ort.±SS)
Mesleği severek yapma	Evet	232	3,34±0,39	4,00±0,70	4,21±0,66	2,05±0,52
	Kısmen	11	3,21±0,20	3,56±0,70	4,20±0,65	2,19±0,61
Ücretten memnun olma	Evet	16	3,38±0,29	4,34±0,61	4,51±0,59	1,16±0,50
	Hayır	160	3,26±0,41	3,81±0,73	4,15±0,67	2,08±0,52
	Kısmen	67	3,49±0,30	4,29±0,51	4,28±0,61	2,09±0,50
Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu	Evet	11	3,42±0,26	4,32±0,75	4,58±0,62	1,69±0,60
	Hayır	194	3,31±0,39	3,91±0,69	4,17±0,65	2,09±0,53
	Kısmen	38	3,41±0,37	4,23±0,69	4,28±0,66	1,96±0,46

Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine hakemlik mesleğine yönelik sorulan mesleği severek yapma, ücretten memnun olma ve ücretin ihtiyaçları karşılama durumu sorularına verilen yanıtlara göre voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalamalar hesaplanmıştır. Bu ortalamalar incelendiğinde; voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve duygusal tükenme ortalamalarının mesleği severek yapanlarda (evet cevabını verenlerde) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ücretten memnun olma durumları incelendiğinde; voleybol hakemlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamalarının ücretten memnun olmayanlarda (hayır cevabını verenlerde) daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak kişisel başarıya yönelik tükenmişlik ortalamasının ücretten memnun olmayan ve kısmen memnun olan voleybol hakemlerinde daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.

Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu incelendiğinde ise; voleybol hakemlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamalarının ücretlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünenlerde (hayır cevabını verenlerde) daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak kişisel başarıya yönelik tükenmişlik ortalaması ücretlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5.8. Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması

	Ödüllendirilme	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Tükenmişlik	Evet ¹	42	3,49	0,36	7,22	0,00*	1>2
	Hayır ²	127	3,25	0,40			
	Kısmen ³	74	3,38	0,34			
Duygusal tükenme	Evet ¹	42	4,38	0,61	14,26	0,00*	1>2
	Hayır ²	127	3,78	0,74			
	Kısmen ³	74	4,10	0,58			
Duyarsızlaşma	Evet ¹	42	4,49	0,60	4,79	0,00*	1>2,3
	Hayır ²	127	4,13	0,68			
	Kısmen ³	74	4,18	0,61			
Kişisel başarı	Evet ¹	42	1,87	0,56	3,21	0,04*	2>1
	Hayır ²	127	2,10	0,51			
	Kısmen ³	74	2,07	0,51			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.8’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre toplam tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05).

Toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; ödüllendirilen voleybol hakemlerinin toplam tükenmişlik düzeyleri (3,49), ödüllendirilmeyen voleybol hakemlerinden (3,25) yüksektir. Ödüllendirilen voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeyleri (4,38), ödüllendirilmeyen voleybol hakemlerinden (3,78) yüksektir. Ödüllendirilen voleybol hakemlerinin duyarsızlaşma düzeyleri (4,49), ödüllendirilmeyen (4,13) ve kısmen ödüllendirilen (4,18) voleybol hakemlerinden yüksektir. Ödüllendirilmeyen voleybol hakemlerinin kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri (2,10), ödüllendirilen hakemlerden (1,87) yüksektir.

Tablo 5.9. Voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki

		Mesleki doyum	Niteliklere uygunluk	Gelişme isteği
Yaş	r	-0,203**	-0,213**	-0,149*
	p	0,00	0,00	0,02
	N	243	243	243

**p<0,01; *p<0,05

Voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 5.9’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin yaşları ile toplam mesleki doyum düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (p<0,01). Buna göre voleybol hakemlerinin yaşları arttığında mesleki doyum düzeylerinin azaldığı söylenilebilir.

Mesleki doyum ölçeğinin alt boyutları ile voleybol hakemlerinin yaşları arasındaki ilişki sonuçlarına bakıldığında ise; yaş ile niteliklere uygunluk arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,01). Ayrıca yaş ile gelişme isteği arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Bu sonuçlara göre voleybol hakemlerinin yaşları arttığında niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri azalmaktadır.

Tablo 5.10. Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ort.	SS	t	p
Mesleki doyum	Bekar	155	4,12	0,64	2,47	0,01*
	Evli	88	3,90	0,63		
Niteliklere uygunluk	Bekar	155	4,11	0,70	2,45	0,01*
	Evli	88	3,88	0,68		
Gelişme isteği	Bekar	155	4,13	0,62	2,15	0,03*
	Evli	88	3,94	0,65		

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Tablo 5.10’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin medeni durumlarına göre toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir (p<0,05). Tablo 5.10 incelendiğinde bekar voleybol hakemlerinin toplam mesleki doyum düzeylerinin (4,12), evli voleybol hakemlerinden (3,90) yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bekar voleybol hakemlerinin niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri de evli voleybol hakemlerinden yüksektir.

Tablo 5.11. Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Eğitim	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Mesleki doyum	Lise ¹	36	4,38	0,49	5,14	0,00*	1>2,3
	Lisans ²	184	4,01	0,65			
	Yüksek lisans ³	19	3,72	0,63			
Niteliklere uygunluk	Lise ¹	36	4,41	0,54	5,77	0,00*	1>2,3
	Lisans ²	184	4,00	0,70			
	Yüksek lisans ³	19	3,65	0,67			
Gelişme isteği	Lise ¹	36	4,32	0,48	2,74	0,04*	1>3
	Lisans ²	184	4,03	0,65			
	Yüksek lisans ³	19	3,86	0,67			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.11’te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir (p<0,05).

Toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; lise mezunu voleybol hakemlerinin toplam mesleki doyum düzeyleri (4,38), lisans (4,01) ve yüksek lisans (3,72) mezunlarından yüksektir. Lise mezunu voleybol hakemlerinin toplam niteliklere uygunluk düzeyleri (4,41), lisans (4,00) ve yüksek lisans (3,65) mezunlarından yüksektir. Ayrıca lise mezunu voleybol hakemlerinin gelişme isteği düzeyleri (4,32), yüksek lisans mezunlarından (3,86) yüksektir.

Tablo 5.12. Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Deneyim yılı	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Mesleki doyum	0-1 yıl ¹	85	4,22	0,60	3,58	0,01*	1>4
	2-5 yıl ²	54	3,95	0,64			
	6-10 yıl ³	52	3,98	0,68			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	3,90	0,64			
Niteliklere uygunluk	0-1 yıl ¹	85	4,24	0,62	4,48	0,00*	1>2,4
	2-5 yıl ²	54	3,90	0,70			
	6-10 yıl ³	52	3,99	0,71			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	3,85	0,74			
Gelişme isteği	0-1 yıl ¹	85	4,18	0,63	1,61	0,18	-
	2-5 yıl ²	54	4,04	0,62			
	6-10 yıl ³	52	3,96	0,71			
	11 yıl ve üzeri ⁴	52	3,99	0,58			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.12’te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Toplam mesleki doyum ve niteliklere uygunluk düzeylerinde ise deneyim yıllarına göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Toplam mesleki doyum ve niteliklere uygunluk alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; 0,-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin toplam mesleki doyum düzeyleri (4,22), 11 ve üzeri yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinden (3,90) yüksektir. 0,-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin niteliklere uygunluk düzeyleri (4,24), 2-5 yıl (3,90) ve 11 ve üzeri yıl (3,85) deneyime sahip voleybol hakemlerinden yüksektir.

Tablo 5.13. Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Kademe	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Mesleki doyum	Aday hakem ¹	78	4,16	0,64	2,17	0,11	-
	İl hakemi ²	131	3,99	0,64			
	Ulusal hakem ³	34	3,95	0,64			
Niteliklere uygunluk	Aday hakem ¹	78	4,19	0,68	3,17	0,04*	1>2,3
	İl hakemi ²	131	3,97	0,68			
	Ulusal hakem ³	34	3,88	0,76			
Gelişme isteği	Aday hakem ¹	78	4,12	0,65	0,57	0,56	-
	İl hakemi ²	131	4,02	0,66			
	Ulusal hakem ³	34	4,07	0,52			

* $p<0,05$

Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.13’te verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre toplam mesleki doyum ve gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Niteliklere uygunluk düzeylerinde ise hakemlik kademelerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Niteliklere uygunluk alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; aday hakemlerin niteliklere uygunluk düzeyleri (4,19), il hakemleri (3,97) ve ulusal hakemlerden (3,88) yüksektir.

Tablo 5.14. Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Maçlara çıktığı yaş grubu	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Mesleki doyum	11-14 yaş grubu ¹	21	4,22	0,49	1,55	0,18	-
	14-17 yaş grubu ²	26	4,26	0,65			
	17-20 yaş grubu ³	17	4,07	0,70			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	4,06	0,69			
	Hepsi ⁵	168	3,98	0,65			
Niteliklere uygunluk	11-14 yaş grubu ¹	21	4,17	0,53	1,34	0,25	-
	14-17 yaş grubu ²	26	4,26	0,69			
	17-20 yaş grubu ³	17	4,10	0,69			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	4,13	0,68			
	Hepsi ⁵	168	3,96	0,72			
Gelişme isteği	11-14 yaş grubu ¹	21	4,32	0,51	1,97	0,09	-
	14-17 yaş grubu ²	26	4,27	0,65			
	17-20 yaş grubu ³	17	4,01	0,77			
	21 ve üstü yaş grubu ⁴	11	3,93	0,75			
	Hepsi ⁵	168	4,01	0,62			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.14’da verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilememiştir (p>0,05).

Tablo 5.15. Voleybol hakemlerinin hakemlik mesleğine yönelik sorulara verdikleri cevaplara göre mesleki doyum düzeylerine ilişkin ortalamaları

		N	Mesleki doyum (Ort.±SS)	Niteliklere uygunluk (Ort.±SS)	Gelişme isteği (Ort.±SS)
Mesleği severek yapma	Evet	232	4,07±0,63	4,05±0,69	4,09±0,62
	Kısmen	11	3,50±0,73	3,52±0,79	3,48±0,74
Ücretten memnun olma	Evet	16	4,56±0,43	4,57±0,47	4,54±0,40
	Hayır	160	3,91±0,64	3,89±0,70	3,94±0,62
	Kısmen	67	4,22±0,60	4,22±0,63	4,23±0,63
Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu	Evet	11	4,54±0,60	4,47±0,72	4,66±0,40
	Hayır	194	3,98±0,63	3,97±0,69	4,00±0,62
	Kısmen	38	4,21±0,66	4,22±0,68	4,20±0,69

Çalışmaya katılan voleybol hakemlerine hakemlik mesleğine yönelik sorulan mesleği severek yapma, ücretten memnun olma ve ücretin ihtiyaçları karşılama durumu sorularına verilen yanıtlara göre voleybol hakemlerinin mesleki doyum düzeylerine ilişkin ortalamalar hesaplanmıştır. Bu ortalamalar incelendiğinde; voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının mesleği severek yapanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ücretten memnun olma durumları incelendiğinde; voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının ücretten memnun olan ve ücretten memnun kısmen memnun olanlarda yüksek olduğu görülmüştür.

Ayrıca ücretin ihtiyaçları karşılama durumu incelendiğinde; voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının ücretlerin ihtiyaçlarını karşıladığını ve kısmen karşıladığını düşünenlerde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5.16. Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması

	Ödüllendirilme	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Mesleki doyum	Evet ¹	42	4,43	0,58	12,11	0,00*	1>2,3
	Hayır ²	127	3,89	0,63			
	Kısmen ³	74	4,08	0,61			
Niteliklere uygunluk	Evet ¹	42	4,32	0,61	11,07	0,00*	1>2,3
	Hayır ²	127	3,87	0,71			
	Kısmen ³	74	4,08	0,64			
Gelişme isteği	Evet ¹	42	4,42	0,57	10,35	0,00*	1>2,3
	Hayır ²	127	3,92	0,61			
	Kısmen ³	74	4,09	0,64			

*p<0,05

Voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 5.16’de verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumlarına göre toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilmiştir (p<0,05).

Toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği alt boyutunda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi yapılmıştır. Bonferroni testi sonuçlarına göre; ödüllendirilen voleybol hakemlerinin toplam mesleki doyum düzeyleri (4,43), ödüllendirilmeyen (3,89) ve kısmen ödüllendirilen (4,08) voleybol

hakemlerinden yüksektir. Ödüllendirilen voleybol hakemlerinin niteliklere uygunluk düzeyleri (4,32), ödüllendirilmeyen (3,87) ve kısmen ödüllendirilen (4,08) voleybol hakemlerinden yüksektir. Ödüllendirilen voleybol hakemlerinin gelişme isteği düzeyleri (4,42), ödüllendirilmeyen (3,92) ve kısmen ödüllendirilen (4,09) voleybol hakemlerinden yüksektir.

Tablo 5.17. Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki

		Mesleki doyum	Niteliklere uygunluk	Gelişme isteği
Tükenmişlik	r	0,414*	0,437*	0,305*
	p	0,00	0,00	0,00
	N	243	243	243
Duygusal tükenme	r	0,671*	0,675*	0,561*
	p	0,00	0,00	0,00
	N	243	243	243
Duyarsızlaşma	r	0,522*	0,527*	0,434*
	p	0,00	0,00	0,00
	N	243	243	243
Kişisel başarı	r	-0,58*	-0,544*	-0,567*
	p	0,00	0,00	0,00
	N	243	243	243

*p<0,01

Voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 5.17’da verilen sonuçlara göre voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,414$; $p<0,01$). Tükenmişlik ölçeği alt boyutları olan duygusal tükenme ($r=0,671$; $p<0,01$) ve duyarsızlaşma ($r=0,522$; $p<0,01$) ile mesleki doyum arasında pozitif ilişki olduğu; kişisel başarı ($r=-0,58$; $p<0,01$) ile mesleki doyum arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mesleki doyum ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise; voleybol hakemlerinin niteliklere uygunluk ($r=0,437$; $p<0,01$) ve gelişme isteği ($r=0,305$; $p<0,01$) ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı Aydın ve İzmir ilinde görev yapan voleybol hakemlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Araştırmada öncelikle voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda voleybol hakemlerinin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişki, yaşın artmasıyla birlikte voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Yani, yaşları daha büyük olan hakemler, daha düşük tükenmişlik düzeylerine sahiptir. Benzer şekilde, Fender (1989) spor yaşı büyük olan sporcuların, spor deneyimi az olan sporculara göre daha az tükenmişlik veya kaygı yaşadığını belirtmiştir. Elde edilen bu bulgu, mevcut çalışmada hakemlerinin yaşları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında elde edilen negatif ilişkiyi destekler niteliktedir. Buna karşın, yapılan çeşitli çalışmalarda bu çalışmada elde edilen bulguların aksine, hakemlerin yaşları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, yaş değişkeninin mesleki tükenmişliği etkilemediği bulgusu elde edilmiştir. Örneğin, Koustelios (2001) spor merkezinde görev yapan antrenörler üzerinde yaş faktörünün tükenmişliği etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. İlkın ve Güllü (2016) güreş hakemlerinin mesleki tükenmişlikleri ile yaşları arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Kargün, Albay, Cenikli ve Güllü (2012) futbol antrenörlerinde yaş değişkeninin mesleki tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı bulgusunu elde etmiştir. Şirin ve Döşyılmaz (2017) futbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Sivrikaya ve Sivrikaya (2019) hakemlerin yaşları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Bu çalışmalar bu çalışmada elde edilen bulguları desteklememektedir. Bu çalışmada elde edilen bir diğer bulgu yaş ile duygusal tükenme arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Bu durumda yaşları daha büyük olan hakemlerin duygusal tükenme düzeyinin azaldığı söylenebilir. Kuzu (2019) yaş aralığına göre yapılan tükenmişlik alt boyutları düzeyleri analizinde futbolcularda duygusal ve fiziksel tükenme boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu mevcut çalışma bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın Tekin, Taşgın ve Baydil (2009) tekvando hakemleri üzerinde yaptıkları bir araştırmada yaş ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Kargün (2011) klasman hakemlerinde yaşın duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla, bu araştırma bulgusu bu çalışmada elde edilen bulguyu desteklememektedir. Benzer şekilde, yaş ile duyarsızlaşma

arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak yaş ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Kargün (2011) yapılan çalışmada klasman hakemlerinde yaş ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusu bu çalışmada elde edilen bulguyu desteklemezken, yaşın mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu üzerinde etkisinin anlamlı olmaması bu çalışma bulgusu desteklemektedir. Benzer şekilde Kuzu (2019) yaş aralığına göre yapılan tükenmişlik alt boyutları düzeyleri analizinde futbolcularda duygusal ve fiziksel tükenme, azalan başarı hissi ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Spor hakemleri spor alanında en çok stres yaşayan insanlar arasındadır (Alam ve diğerleri 2012). Hakemler rekabetçi sporlarda önemli rol oynamaktadır. Oyunların mevcut düzenlemelere göre oynanmasını ve yürütülmesini sağlarlar. Oyuncular ve antrenörlerin yanı sıra, hakemler oyunun kontrolünün sağlanmasından da sorumludurlar (Dodt, Fasold ve Memmert, 2021). Hakemlik, kararları kısa bir süre içinde karar verme zorluğu ve düzeni sağlama gibi nedenler, aynı zamanda seyircilerin, oyuncuların ve antrenörlerin eleştirisi ve baskısıyla da stresli olabilir. Uzun vadede stresin yaygın olması, iş stresi ve tükenmişlik sendromu gibi olumsuz psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu etkiler, iş tatmini, mesleki bağlılık ve kariyerlerinden vazgeçme gibi konularda önemli ölçüde etkili olabilir (Orviz-Martínez, Botey-Fullat ve Arce-García, 2021). Bu sonuçlar, hakemlerin iş tatmini, mesleki bağlılık ve hatta kariyer kararları üzerinde ciddi etkiler yaratabilir. Bu nedenle, spor oyunlarında hakemlik yapmayı düşünenlerin bu ek stres faktörleriyle nasıl başa çıkacaklarını öğrenmeleri ve kendilerini korumaları önemlidir. Aynı zamanda spor organizasyonları, hakemlerin psikolojik refahlarını desteklemek ve onları stresin olumsuz etkilerinden korumak için gerekli önlemleri almalıdır.

Araştırmada voleybol hakemlerinin medeni durum değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yani, evli ve bekar hakemler arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde belirgin bir fark görülmemiştir. Ancak, medeni durumlarına göre toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bulgulara göre, bekar voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri evli hakemlere göre daha yüksektir. Aynı şekilde, bekar hakemlerin duyarsızlaşma düzeyleri evli hakemlere göre daha yüksektir. Bu sonuçlar, evlilik durumunun voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Biber, Ersoy, Acet ve Küçük (2010) yaptıkları bir çalışmada, boşanmış futbol antrenörlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin evli ve bekar olanlara

kıyasla daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca, kişisel başarı açısından, evli olanların kişisel başarı düzeylerinin bekar olanlardan önemli ölçüde yüksek olmasına rağmen, bu farkın anlamlı olmadığı sonucuna varmışlardır. Şirin ve Döşyılmaz (2017) tarafından yapılan bir başka çalışmada, bekar hakemlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin evli olanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yıldırım, Uluöz ve Abakay (2018) evli hokey hakemlerinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarından biri olan duygusallık alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının bekar olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Buna karşın, bu çalışmada elde edilen bulguların aksine Bozkır ve Demir (2022) futbol hakemlerinin medeni durumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini belirlemişlerdir. Bu bulgulara dayalı olarak, voleybol hakemlerinin medeni durumlarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu söylenebilir. Ancak, tükenmişlik riskini azaltmak ve hakemlerin sağlıklı bir çalışma ortamında kalmasını sağlamak için bazı önlemler alınabilir. Özellikle iş-yaşam dengesini sağlama konusunda destek önemlidir. Bu bağlamda, hakemlere esnek çalışma saatleri sunulabilir, böylece dinlenme ve rekreatif aktiviteler için daha fazla zamanları olabilir.

Voleybol hakemlerinin eğitim durumlarına göre toplam tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı; buna karşın duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunu voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeyleri, lisans ve yüksek lisans mezunlarından yüksektir. Bu durumda, eğitim düzeyi ile duygusal tükenme arasında negatif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Yani, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan hakemler, duygusal tükenme düzeylerini daha düşük deneyimlemektedirler. Bununla birlikte, lise mezunu voleybol hakemlerinin kişisel başarı tükenmişlik düzeylerinin yüksek lisans mezunlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durumda daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan hakemler, kişisel başarı tükenmişlik düzeylerini daha yüksek deneyimlemektedirler. Mevcut çalışmada elde edilen bulgularla benzer bulguların elde edildiği bir çalışma Şimşek (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Şimşek (2022) eğitim durumu lisans mezunu olan voleybolcuların sporcu tükenmişlik düzeylerinin lise mezunu voleybolculara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Buna karşın, Biber, Ersoy, Acet ve Küçük (2010) futbol antrenörlerinin eğitim düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Sivrikaya ve Sivrikaya (2019) hakemlerin eğitim durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Benzer şekilde, Bozkır ve Demir (2022) futbol hakemlerinin eğitim düzeylerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini

etkilemediğini saptamışlardır. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular ise mevcut çalışma bulguları ile farklılık göstermektedir.

Araştırma bulguları, voleybol hakemlerinin deneyim yıllarına göre mesleki tükenmişlik ölçeği kişisel başarı değişkeni düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, voleybol hakemlerinin deneyim yıllarının kişisel başarıları üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığına işaret etmektedir. Bu sonucun altında yatan bazı olası nedenler olabilir. Öncelikle, voleybol hakemliği gibi bir görevde deneyim kazanmanın, kişisel başarı ile doğrudan bağlantılı olmadığı göz önüne alınabilir. Hakemlik, belirli kurallara ve prosedürlere uygun kararlar verme yeteneği gerektirir ve bu yetenek deneyim kazanıldıkça gelişebilir (Helsen, Spitz ve Ziv, 2023). Ancak kişisel başarı, daha karmaşık bir kavramdır ve yalnızca yeteneklere, becerilere, bilgiye değil, aynı zamanda motivasyon (Naghizade, 2022), öz-disiplin (Şimşir ve Dilmaç, 2020) ve hedef belirleme (Sides ve Cuevas, 2020) gibi faktörlerle de ilişkilidir. Bu faktörler, hakemlerin deneyim yılları ile doğrudan bir ilişki içinde olmayabilir. Buna karşın çalışmada 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin toplam tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yani, daha az deneyime sahip olan hakemlerin genel olarak daha fazla tükenmişlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, yeni başlayan hakemlerin hakemlik görevini yerine getirirken daha fazla stres ve baskıya maruz kalabileceğini ve bu nedenle tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu düşündürülebilir. Hakemlik, kararları hızlı bir şekilde verme gerekliliği ve oyuncular, antrenörler ve seyirciler tarafından gelen eleştirilere karşı koyma zorunluluğu gibi stresli bir görev olabilir. Ayrıca, 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu da yeni başlayan hakemlerin duygusal olarak daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Bununla birlikte, 0-1 yıl deneyime sahip voleybol hakemlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Yani, yeni başlayan hakemler, işlerine karşı daha duyarsız hale gelme eğilimindedirler. Bu bulgular, deneyim kazandıkça hakemlerin tükenmişliklerinin azalabileceğini ve bu süreçte destek ve eğitim sağlamanın önemli olabileceğini işaret etmektedir. Buna karşın çalışma bulgularının aksine, Bozkır ve Demir (2022), futbol hakemlerinin deneyim yılının mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini saptamıştır. Sivrikaya ve Sivrikaya (2019) hakemlerin mesleki deneyimleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Bununla birlikte çeşitli araştırma bulguları bu çalışmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir. Şirin ve Döşyılmaz (2017) 7-9 yıl mesleki deneyime sahip olan hakemlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyimi daha az olan hakemlere kıyasla daha yüksek

olduğunu tespit etmiştir. Biber vd. (2010) çalışmalarında antrenörlük yapma süreci 9-12 yıl olan Türk futbol antrenörlerinin duygusal tükenme durumlarının 1-4 yıl ve 17 yıl ve üzeri olanlara göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Al-Haliq, Altaheyneh ve Oudat (2014) daha az deneyimli hakemlerin daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Kruger vd. (2012), Karademir (2012), Schaufeli ve Enzmann (1998) daha genç ve daha az deneyimli hakemlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Genç hakemler kısa sürede hakemlikle ilişkili hatalar yapma, sporcular, antrenörler veya seyircilerden fiziksel veya sözlü saldırıya maruz kalma gibi stres faktörleriyle karşılaşır (Rainey,1999). Bu faktörler de onların tükenmişlik düzeylerini etkileyebilir.

Çalışmada voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Bulgular, aday hakemlerin toplam tükenmişlik düzeylerinin il hakemleri ve ulusal hakemlere göre daha yüksek olduğunu; aynı şekilde, aday hakemlerin duygusal tükenme düzeylerinin de il hakemleri ve ulusal hakemlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, hakemlik kariyerinin başlangıcında olan aday hakemlerin, deneyim kazandıkça daha deneyimli hale gelen il ve ulusal hakemlere göre daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Yeni hakemler, hakemlik görevlerini yerine getirirken kendilerini kanıtlama ihtiyacı hissedebilirler. Bu durum onların iş stresini artırabilir ve tükenmişlik duygularını tetikleyebilir. Ayrıca, aday hakemlerin genellikle daha yüksek seviyedeki hakemler tarafından denetlenmeleri ve değerlendirilmeleri daha fazla baskıya ve duygusal tükenmeye yol açabilir. Diğer yandan, il hakemleri ve ulusal hakemler, daha fazla deneyime sahiptir ve bu deneyimleri sayesinde işlerini daha etkili bir şekilde yapabilirler. Ayrıca, deneyimli hakemler genellikle daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurmuşlardır ve bu da tükenmişliği azaltabilir. Benzer şekilde, Yıldırım vd. (2018) hokey hakemlerinde duygusallık ve duyarsızlaşma değişken ortalamasının hakemlik klasmanına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Buna karşın çalışma bulgusunun aksine Can vd. (2010) mesleki tükenmişlik ile hakemlik kategorisi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Bu bulgular, hakemlerin tükenmişlik düzeylerini anlamak ve yönetmek için eğitim ve destek programları geliştirilirken hakemlik kademelerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Aday hakemlere daha fazla destek ve eğitim sağlanarak stresle başa çıkmalarına yardımcı olunabilir. Ayrıca, deneyimli hakemlerin tecrübelerini paylaşmaları ve mentorluk yapmaları, yeni başlayan hakemlere destek olabilir. Böylece, tükenmişlik düzeyleri azaltılabilir ve hakemlerin uzun vadeli kariyerlerine olumlu bir şekilde

katkıda bulunabilir.

Voleybol hakemlerinin maçlara çıktıkları yaş gruplarına göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerini incelemiş ve elde edilen bulgulara göre, bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, farklı yaş gruplarında maça çıkan voleybol hakemlerinin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Öte yandan voleybol hakemleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada 11-14 yaş grubunda maça çıkan voleybol hakemlerinin toplam tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki hakemlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. 11-14 yaş arası genellikle ergenlik dönemi olarak kabul edilir. Bu dönem, fiziksel, duygusal ve sosyal değişimlerin hızlı bir şekilde yaşandığı bir dönemdir. Bu nedenle, ergenlerin duygusal dalgalanmalar yaşama olasılığı daha yüksektir. Bundan dolayı 11-14 yaş grubunda maça çıkan hakemler daha stresli olabilir.

Voleybol hakemlerinin tükenmişlik ve duygusal tükenme ortalamalarının mesleğini severek yapanlarda (evet cevabını verenlerde) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, voleybol hakemlerinde mesleklerini severek yapanların daha yüksek tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Mesleklerini severek yapan hakemler, işlerine karşı daha fazla bağlılık gösterebilirler. Bu da daha fazla stres ve duygusal tükenme yaşamalarına neden olabilir.

Voleybol hakemlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamalarının ücretten memnun olmayanlarda (hayır cevabını verenlerde) daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak kişisel başarıya yönelik tükenmişlik ortalamasının ücretten memnun olmayan ve kısmen memnun olan voleybol hakemlerinde daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir. Ücretten memnun olmayan voleybol hakemlerinin duygusal tükenme düzeylerinin daha düşük olması, muhtemelen işlerinden memnun olmayan hakemlerin işlerine karşı daha az duygusal bağlılık gösterdikleri anlamına gelebilir. Böylece, işleriyle ilgili duygusal tükenme yaşamamış olabilirler. Benzer şekilde, ücretten memnun olmayan hakemlerin duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük olması, işlerine karşı duyarsızlaşmamış olabileceklerini gösterebilir. Daha fazla memnuniyetsizlik duydukları için, işleriyle ilgili daha fazla duygusal tepki verebilirler. Kişisel başarıya yönelik tükenmişlik düzeyinin, ücretten memnun olmayan ve kısmen memnun olan hakemlerde daha yüksek olması, bu grupların işleriyle ilgili daha fazla baskı altında olduklarını veya daha yüksek beklentilere sahip olduklarını gösterebilir. Bu nedenle, kişisel başarılarına daha fazla odaklandıkları için

tükenmişlik yaşayabilirler. Araştırma bulgularının aksine Kargün (2011) hakemlerin maddi getiri durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını belirlemiştir. İlkın ve Güllü (2016) güreş hakemlerinin mesleki tükenmişlikleri ile maddi gelir seviyesi arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgulara karşın, çalışmada voleybol hakemlerinin ücretlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünenlerle düşünmeyenler arasında tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya yönelik tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu incelendiğinde ise voleybol hakemlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalamalarının ücretlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünenlerde (hayır cevabını verenlerde) daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak kişisel başarıya yönelik tükenmişlik ortalaması ücretlerin ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, hakemlerin ücretlerinin ihtiyaçlarını ne derece karşıladığına bağlı olarak duygusal ve psikolojik durumlarının etkilenebileceği görülmüştür. Ücretlerin ihtiyaçları tam olarak karşılayamadığına inanan hakemler, daha düşük tükenmişlik düzeylerine sahip olabilirler. Ücretlerin ihtiyaçları karşılamadığını düşünen hakemlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük olması, bu hakemlerin işlerine daha fazla duygusal katılım gösterdiklerini ve işlerine daha fazla önem verdiklerini gösterebilir. Ücretlerin ihtiyaçları karşılamadığını düşünen hakemlerin kişisel başarıya yönelik tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olması, bu gruptaki hakemlerin belki de daha fazla baskı altında olduklarını veya daha yüksek beklentilere sahip olduklarını gösterebilir. Ücretlerin ihtiyaçları karşılamadığına inanan hakemlerin daha düşük tükenmişlik düzeylerine sahip olmaları, iş memnuniyetinin performansı nasıl etkileyebileceğini göstermektedir. Bu bilgiler, spor organizasyonlarının hakemlerin ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve iş memnuniyetini artırmak için uygun önlemleri almasına yardımcı olabilir.

Araştırmada ayrıca ödüllendirilen voleybol hakemleri ile ödüllendirilmeyen hakemler arasında tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişliği düzeyleri arasında önemli farklar olduğu tespit edilmiştir. Ödüllendirilen hakemlerin toplam tükenmişlik düzeyi, ödüllendirilmeyen hakemlere göre daha yüksektir. Aynı şekilde, ödüllendirilen hakemlerin duygusal tükenme düzeyi ve duyarsızlaşma düzeyleri de daha yüksektir. Dolayısıyla, ödüllendirmenin voleybol hakemlerinin iş memnuniyeti ve duygusal denge üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Ancak, ödüllendirilmeyen hakemlerin kişisel başarı tükenmişliği düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu,

kişisel başarıya yönelik tükenmişliğin ödüllendirmenin dışındaki diğer faktörlerle de etkilenebileceğini düşündürebilir. Sonuç olarak, voleybol hakemlerinin iş memnuniyeti, duygusal durumları ve kişisel başarı tükenmişliği üzerinde etkili faktörlerin dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi ve yönetilmesi gerekebilir.

Araştırmada ele alınan bir diğer konu voleybol hakemlerinin mesleki doyumlarıdır. Araştırma bulguları, voleybol hakemlerinin yaşları ile mesleki doyum düzeyleri arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, voleybol hakemlerinin yaşlarının arttıkça mesleki açıdan doyum düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde, yaş ile niteliklere uygunluk ve gelişme isteği boyutları arasında da negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre voleybol hakemlerinin yaşları arttığında niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri azalmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar, yaşın hakemlerin mesleki doyumlarını olumsuz etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir. Niteliklere uygunluk düzeyindeki azalma, yaşlı hakemlerin işlerine olan uygunluklarının azaldığını ve bu nedenle mesleki doyumlarının düşük olduğunu işaret etmektedir. Benzer şekilde, yaş ile gelişme isteği arasındaki negatif ilişki, yaşlı hakemlerin mesleki gelişme isteklerinin azaldığını ve bunun da mesleki doyumlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, voleybol hakemlerinin mesleki doyumlarını artırmak için yaşlarına göre farklı destek ve programlar geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Yaşlı hakemlere, niteliklerini artırmaları ve mesleki gelişimlerini sürdürmeleri için teşvikler sunmak, iş doyumlarını artırabilir ve hakemlerin daha uzun süre aktif kalmasına yardımcı olabilir. Araştırma bulgusunun aksine, Kargün (2011) tarafından yapılan araştırmada, klasman hakemlerinin yaşlarına bağlı olarak iş doyum ölçeğinde aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Reyhan (2012) hakemlerin yaş grupları ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit etmemiştir. Ulucan vd. (2011), Şirin ve Döşyılmaz ve Vural (2001) futbol antrenörlerinin Yıldırım vd. (2018) de hokey hakemlerinin yaşlarının iş doyumları açısından anlamlı bir değişken olmadığını belirlemiştir. Buna karşın çeşitli araştırma bulguları mevcut araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Kadhim (2018) hakemlerin içsel doyum ve genel doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Herrera ve Lim (2003) çalışmasında antrenörlerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu, farklı meslek grupları arasında yaşın mesleki doyum üzerindeki etkisinin farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Buna karşın klasik çalışmalar, iş doyumunun yaşla birlikte arttığını göstermektedir. Bu çalışmalar, genellikle iş doyum düzeyinin en düşük olduğu

grubun yeni başlayanlar, en yüksek olduğu grubun ise emekli olmaya yakın olanlar olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, işin kendisinden alınan doyumunun da yaşla arttığı konusunda benzer bulgular elde edilmiştir. Ancak, bu yaş ve iş doyumunu ilişkisinin tam olarak nedenleri ve mekanizmaları açıklanamamıştır (Eren, 2004). Bu nedenle, iş doyumunu ile yaş arasındaki bu ilişkinin daha ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde araştırılması gerekmektedir.

Araştırmada bekar voleybol hakemlerinin evli olanlara göre toplam mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı şekilde, bekar voleybol hakemlerinin niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeylerinin de evli voleybol hakemlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, medeni durumun voleybol hakemlerinin mesleki doyumları üzerinde etkili bir faktör olduğuna işaret etmektedir. Bekar hakemlerin daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olmaları, evli olanların işleri ile özel hayatları arasındaki dengeyi kurma zorluğu yaşayabileceğini düşündürülebilir. Özellikle evli hakemlerin, aile sorumlulukları ile hakemlik görevlerini dengelemeleri gerekebilir, bu da mesleki doyumlarını etkileyebilir. Ayrıca, bekar hakemlerin niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeylerinin yüksek olması, kariyerlerine odaklanma ve mesleki olarak kendilerini sürekli olarak geliştirme isteğine sahip olduklarını gösterebilir. Ancak, bu bulguların sadece medeni durum ile açıklanamayabileceği unutulmamalıdır. Diğer faktörler, mesleki doyum üzerinde etkili olabilir ve bu faktörlerin daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerekebilir. Alanyazında bu çalışma bulgusu ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar yer almaktadır. Örneğin, Karataş, Gündoğdu, Yücel, Hacıcaferoğlu ve Karadağ (2012), evli hakemlerin iş doyum düzeylerinin bekar hakemlerin ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğunu tespit etmiştir. Karadağ, Aksu ve Sezer (2020) futbol hakemlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarında, medeni durum değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum arasında anlamlı farklılıklar olduğu, ancak, genel doyum düzeyinde herhangi bir anlamlılık olmadığını saptamıştır. Buna karşın Karagün, Albay, Cenikli ve Güllü (2012) futbol hakemlerinin mesleki doyumlarının medeni durum değişkeninin göre değişmediğini belirlemiştir. İlkın ve Güllü (2016) güreş hakemlerinin mesleki doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Yıldırım vd. (2018) hokey hakemlerinin medeni durumlarının iş doyumları açısından anlamlı bir değişken olmadığını belirlemiştir. Sonuç olarak, bu çalışmada medeni durumun voleybol hakemlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür, ancak bu etkiyi daha fazla detaylı ve kapsamlı bir şekilde anlamak için daha fazla araştırma gerekmektedir.

Araştırmada, voleybol hakemlerinin mesleki doyumları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Lise mezunu voleybol hakemlerinin, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlara göre daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu; benzer şekilde, lise mezunu hakemlerin niteliklere uygunluk düzeyleri ve gelişme isteklerinin, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunu hakemlerin daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olmaları, eğitim düzeyinin mesleki tatmin üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir. Lise mezunu hakemlerin, eğitim düzeylerine rağmen mesleki doyumlarını artırmak için daha fazla çaba sarf etmiş olabilecekleri düşünülebilir. Ayrıca, lise mezunu hakemlerin daha yüksek niteliklere uygunluk düzeyine sahip olmaları, bu grup hakemlerin kendilerini daha yetkin hissettiğini ve işlerini daha iyi yaptıklarını gösterebilir. Benzer şekilde Kadhim (2018) de hakemlerin mesleki doyum düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yıldırım, Uluöz ve Abakay (2018) eğitim seviyeleri ortaokul düzeyinde olan hokey hakemlerinin iş doyum değişken ortalamalarının eğitim seviyeleri lisans düzeyinde olanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma bulgusunun aksine Kargün (2011) futbol hakemlerinin iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel sonuçlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Kargün, Albay, Cenikli ve Güllü,(2012) lisans eğitimi almış futbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ve lisansüstü eğitim alan hakemlerin duyarsızlaşma değerlerinin diğer öğrenim düzeyindeki hakemlerden daha yüksek çıktığını, ama bu farkın anlamlı olmadığını tespit etmiştir. Benzer bir çalışmada antrenörlük mesleğinde öğrenim düzeyinin tükenmişlik düzeyine herhangi bir etkisi olmadığı belirtilmiştir (Biber vd., 2010). Ayrıca, bir başka araştırmada hentbol hakemlerinin eğitim düzeylerine bağlı olarak iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Can, Soyer, Yılmaz, 2010). Karadağ, Aksu ve Sezer (2020) ve Özmütlu, Albay, Cenikli, ve Güllü,(2013) futbol hakemlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarında eğitim düzeyi açısından anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmada 0-1 yıl deneyime sahip hakemlerin, 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlara göre daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Aynı şekilde, 0-1 yıl deneyime sahip hakemlerin niteliklere uygunluk düzeylerinin, 2-5 yıl ve 11 ve üzeri yıl deneyime sahip olan hakemlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yeni başlayan hakemlerin, zamanla deneyim kazanmaları ve mesleki becerilerini geliştirmeleri muhtemeldir, bu da mesleki doyumunu artırabilir. Ayrıca, deneyimli hakemlerin, işlerini daha

iyi yapmaları ve niteliklere daha uygun olmaları muhtemel olduğundan, mesleki doyumları daha yüksek olabilir. Bu araştırmanın aksine, Karataş, Gündoğdu, Yücel, Hacıcaferoğlu ve Karadağ (2012) voleybol hakemlerinin hakemlik sürelerine göre iş doyumlarının dışsal doygunluk açısından farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Reyhan ve Kolayış (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, profesyonel futbol hakemlerinin mesleki doyum düzeylerinin, hakemlik deneyimine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ile benzer şekilde Aslan, Kesepara ve Aslan (1997), işte kıdemli olmanın iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Bununla birlikte, görev süresi veya deneyim, mesleki doyumun önemli bir belirleyici faktörü olarak kabul edilmektedir (Erdamar ve Demirel, 2016). Mesleki doyum düzeylerini anlamaya çalışırken, ilgili mesleğin özelliklerinin de dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Voleybol hakemlerinin hakemlik kademelerine göre toplam mesleki doyum ve gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Bu bulgu, farklı hakem seviyelerindeki hakemlerin, genel iş doyumları ve kendini geliştirme istekleri konusunda benzer deneyimlere sahip olabileceğini göstermektedir. Öte yandan aday hakemlerin niteliklere uygunluk düzeyleri il hakemleri ve ulusal hakemlerden yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, aday hakemlerin hakemlik kariyerlerine başladıkları aşamada, hakemlik becerilerini ve rollerini daha uygun bir şekilde yerine getirme isteğine sahip oldukları görülmektedir. Muhtemelen, elde edilen daha yüksek uygunluk düzeyleri, yeni başlayan hakemlerin hakemlik görevlerini etkili bir şekilde yerine getirme konusundaki kararlılıklarını ve motivasyonlarını yansıtmaktadır. Aday hakemler arasındaki daha yüksek niteliklere uygunluk düzeyi, kendilerini geliştirme konusundaki bağlılıklarını ve sürekli destek ve gelişim fırsatlarının hakemlerin sporun her seviyesindeki tüm hakemler için önemini vurgulamaktadır. Araştırma bulgusu ile benzer şekilde, Özmutlu, Albay, Cenikli ve Güllü, (2013) hakemlik sınıflamasının mesleki doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. İlkın ve Güllü (2016) klasman statüsüne bağlı olarak, güreş hakemlerinin iş doyumunda herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı tespit etmiştir. Karataş (2009) tarafından yürütülen bir çalışmada, hentbol, basketbol ve voleybol klasman hakemlerinin iş doyum düzeyleri arasında klasman durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yıldırım vd. (2018) ise hokey hakemlerinde hakemlik klasmanlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Bireylerin işe başladıktan sonra iş doyum düzeyleri yüksek olurken, zamanla bu düzeyin azaldığı görülmektedir. Bireylerin kıdemleri ve deneyimleri arttıkça, iyi merkezlere gelme olasılıkları da zamanla artar. Bu durum hakemlerin işlerinden büyük ölçüde

memnuniyet sağlamasını sağlar (Seçme, 2008). Çalışmada genel olarak hakemlik kategorilerinin mesleki doyum düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Voleybol hakemlerinin maçlara çıktığı yaş gruplarına göre toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeylerinde anlamlı farklılık elde edilememiştir. Yani, maça çıkılan yaş gruplarına bağlı olarak voleybol hakemlerinin genel olarak mesleki doyum düzeyleri, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği konularında bir ayrım gözlenmemiştir. Bu durum, voleybol hakemlerinin maçlara çıktıkları yaş gruplarına bakılmaksızın benzer bir mesleki doyum deneyimlediklerini ve aynı düzeyde niteliklere uygunluk ve gelişme isteği gösterdiklerini göstermektedir. Dolayısıyla, yaş gruplarının, voleybol hakemlerinin mesleki doyumlarını veya motivasyonlarını etkilemediği söylenebilir.

Voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının mesleği severek yapanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu hakemlerin işlerini severek ve bağlılıkla yapmalarının mesleki tatmin düzeylerini ve kendilerini geliştirme isteklerini artırabileceğini göstermektedir. Mesleği severek yapan hakemler, muhtemelen daha fazla motivasyon ve özveri ile hakemlik görevlerini yerine getirmekte ve bu da mesleki doyumlarını artırmaktadır. Ayrıca, hakemlerin kendilerini sürekli olarak geliştirme isteği, mesleki başarılarına katkıda bulunarak daha yüksek niteliklere uygunluk düzeylerine yol açmış olabilir. Bu bulgu, hakemlerin mesleki tatminlerini artırmak ve daha iyi hakemler olmak için işlerini severek yapmalarının önemini gösterebilir.

Hakemlerin mesleki doyum düzeyleri ücretten memnun olma durumlarına göre incelendiğinde; voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının ücretten memnun olan ve ücretten kısmen memnun olanlarda yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ücretin ihtiyaçları karşılama durumu incelendiğinde; voleybol hakemlerinin mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ortalamalarının ücretlerin ihtiyaçlarını karşıladığını ve kısmen karşıladığını düşünenlerde yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Karaçam ve Pulur (2018) basketbol ve futbol hakemlerinin hakemlikten elde ettikleri gelirden memnun olanların, memnun olmayanlara göre daha yüksek mesleki haz düzeylerine sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Voleybol hakemlerinin ödüllendirme durumlarına göre toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgu, voleybol hakemlerinin ödüllendirilme durumları ile mesleki doyum, niteliklere

uygunluk ve gelişme isteği düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ödüllendirilen hakemler, toplam mesleki doyum, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği konularında ödüllendirilmeyen ve kısmen ödüllendirilen hakemlere göre daha yüksek düzeyde memnuniyet yaşamaktadır. Bu durum, ödüllendirmenin hakemlerin iş tatmini, yetkinlik hissi ve mesleki gelişme isteği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgunun aksine alanyazında ödüllendirmenin mesleki doyum ve iş performansı açısından önemli olduğu belirtilmektedir. Örgütler içinde ödüllendirme sistemleri, çalışanların potansiyelini en üst düzeye çıkarmak ve işlerini daha istekli bir şekilde yapmalarını sağlamak için hayati bir öneme sahiptir. Özellikle insancıl bir yaklaşıma dayalı ödüllendirme sistemlerinin, iş verimliliği ve çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür (Ekinci, 2008). Çalışanların adil bir şekilde ödüllendirildiği bir sistem, iş doyumunu artırmak için kritik bir faktördür (Tumati ve Al Yousfi, 2023). Bu tür bir ödüllendirme sistemi, çalışanların performanslarına, çabalarına ve katkılarına uygun bir şekilde ödüllendirilmesini sağlar (Lawal ve Ojokuku, 2022). Bu sayede, çalışanlar kendilerini değerli hissedebilir ve işlerine olan bağlılıkları artabilir. İşletmelerde olumlu, adil ve kişisel farklılıkları göz önünde bulunduran bir ödüllendirme sistemi oluşturulduğunda, çalışanlar işlerine ve kurumlarına daha fazla bağlanır, kendilerini örgütte daha fazla bütünleştirir. Eğer ödül sistemi işin gereksinimlerini ve bireylerin kişisel yeteneklerini adil bir şekilde değerlendiriyorsa, sonuç olarak mesleki doyumları artar. Ancak, bu unsurları sağlayamazsa, çalışanlar olumsuz bir etkilenme yaşayabilir ve mesleki doyumları azalabilir (Zeb vd., 2014). Bu nedenle, örgütler için adil ve motive edici bir ödüllendirme sistemi oluşturmak, çalışanların memnuniyetini artırmak ve üstün performansı teşvik etmek için kritik bir stratejidir.

Son olarak voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bu bulgu, voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır. Buna karşın, Şirin ve Döşyılmaz (2017) süper lig futbol hakemlerinin iş doyumunu ölçeği boyutları ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bu bulgu çalışma bulgularını desteklememektedir. Bununla birlikte çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça, mesleki doyum da artmaktadır. Bu durum, voleybol hakemlerinin duygusal olarak tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarında, işlerine olan bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Öte

yandan, kişisel başarı ile mesleki doyum arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Dolayısıyla, kişisel başarı düzeyi arttıkça, mesleki doyum düzeyi azalmaktadır. Buna karşın İlkın ve Güllü (2016) güreş hakemlerinin iş tatmin düzeylerinin artmasıyla kişisel başarı düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Dolayısıyla bu bulgu çalışmada elde edilen bulguyu desteklememektedir. Ayrıca, araştırmacıların güreş hakemlerinin iş tatmin düzeylerinin artmasıyla duyarsızlaşma düzeylerinin ve duygusal tükenme düzeylerinin azalmasına yönelik elde ettikleri bulgu çalışma bulgularını desteklememektedir. Bununla birlikte, mesleki doyumun alt boyutlarına bakıldığında, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ile tükenmişlik arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, hakemlerin kendilerini daha nitelikli hissettiklerinde ve kişisel gelişimlerine daha fazla odaklandıklarında, tükenmişlik düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bu bulgular, voleybol hakemlerinin iş deneyimleri ve psikolojik durumları arasındaki çok boyutlu ilişkileri ortaya koymaktadır. Özellikle, tükenmişlik düzeylerinin mesleki doyum üzerindeki etkileri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekebilir. Ayrıca, hakemlerin iş memnuniyetini artırmak ve tükenmişliği azaltmak için uygun destek ve yönetim stratejilerinin geliştirilmesi önemlidir.

Sonuç olarak, bu çalışmada yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim yılı, hakemlik kademesi, maçlara çıkılan yaş grubu, mesleği sevme durumu, alınan ücretten memnun olma, alınan ücretlerin ihtiyaçları karşılama durumu ve ödüllendirilme durumu değişkenlerinin voleybol hakemlerinin mesleki tükenmişlik durumlarını etkileyen değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde maçlara çıkılan yaş grubu değişkeni dışında bütün değişkenlerin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturduğu görülmüştür. Son olarak araştırmada mesleki doyum ve tükenmişlik arasında, negatif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda mevcut araştırmada hakemlerin mesleki açıdan doyum düzeyleri arttığında tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir

Bulgulara göre, voleybol hakemleri arasında tükenmişlik düzeyi arttıkça mesleki doyum düzeyinin de arttığı görülmüştür. Özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır, yani duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arttıkça mesleki doyum da artmaktadır. Ancak, kişisel başarı ile mesleki doyum arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir; yani kişisel başarı arttıkça mesleki doyum düzeyi azalmaktadır. Ayrıca, mesleki doyumun alt boyutlarına odaklanıldığında, niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ile tükenmişlik arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu, hakemlerin meslekleriyle ilgili olarak daha fazla niteliklere uygunluk hissetmeleri ve gelişme isteği göstermeleri durumunda tükenmişlik düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Sonuç

olarak, bu bulgular voleybol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve doyum düzeyleri arasındaki ilişkileri açıklamada önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bilgiler, hakemlerin mesleki deneyimlerini daha olumlu bir şekilde etkilemek için kullanılabilir.

Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular kapsamında uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur:

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

✓ Araştırma sonuçlarına dayanarak, voleybol hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini azaltmak için spor organizasyonları, hakemlere psikolojik destek ve stres yönetimi eğitimleri gibi kaynaklar sağlayabilirler. Bu önlemler, hakemlerin tükenmişlik riskini azaltabilir ve daha sağlıklı bir çalışma deneyimi yaşamalarına yardımcı olabilir.

✓ Araştırmada daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan hakemlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumda hakemlerin eğitim düzeylerini artırmak için fırsatlar sunmak ve eğitimlerini desteklemek, duygusal tükenme düzeylerini azaltmada ve kişisel başarıyı artırmada etkili olabilir.

✓ Voleybol hakemlerinde mesleki doyumunu artırmak için hakemlere yönelik düzenli eğitim programları düzenlenebilir. Hakemlerin karar verme becerilerini geliştirmelerine, stresle başa çıkmalarına ve mesleki yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olabilir. Böylece hakemlerin mesleki doyumları artabilir.

✓ Hakemlere stres yönetimi teknikleri, rahatlama egzersizleri veya danışmanlık hizmetleri gibi destekler sağlanabilir. Böylece, mesleki tükenmişlikleri azaltılırken mesleki doyumlarının artmasına yardımcı olunabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

✓ Bu çalışmada voleybol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. İleri araştırmalarda voleybol hakemlerinin iş ortamlarında mesleki açıdan tükenmişliklerini ve iş doyumlarını etkileyen faktörler incelenebilir.

✓ Çalışma verileri ölçekler kullanılarak elde edilmiştir. İleri araştırmalarda voleybol hakemleriyle görüşmeler gerçekleştirilerek karma çalışmalar yürütülebilir.

✓ Çalışmada mesleki tükenmişlik ve iş doyumu değişkenleri ele alınmıştır. İleri araştırmalarda motivasyon, öz yeterlik inancı gibi kavramlar da incelenebilir.

✓ Çalışmanın örneklem grubunu Ayrın ilinde görev yapan voleybol hakemleri oluşturmuştur. İleri çalışmalarda Türkiye’de farklı bölgelerde görev yapan hakemlerle de çalışmalar yürütülerek araştırma bulguları karşılaştırılabilir. Böylece ele alınan değişkenler açısından yaşanan bölgenin herhangi bir etkisinin olup olmadığı araştırılabilir.



KAYNAKLAR

- Akman, Y. (1992). İlköğretimde rehberliğin yeri ve önemi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8).
- Alam, S., Mombeni, H., Maleki, B., Monazami, M., Alam, Z., Vatandoust, M., ve Nasirzade, A. (2012). The relationship between emotional intelligence and burnout in Iranian soccer super league referees. *Current Research Journal of Biological Sciences*, 4(5), 544-550.
- Al-Haliq, M., Altahayneh, Z. L., ve Oudat, M. E. (2014). Levels of burnout among sports referees in Jordan. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(1), 47-51.
- Altındağ, E., Ve Akgün, B. (2015). Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu Ve Performansı Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30), 281-297.
- Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nöbet Sisteminde Çalışan Kapıkule Gümrük Personeli Üzerinde Bir Araştırma* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Ambrose, M. L., Kulik, C. T. (1999), “Old Friends, New Faces: Motivation Research In The 1990s”, *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3, s: 231.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, Kadir, Sema Polatçı: “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,
- Aslan, H., Aslan, O., ve Kesepara, C. (1997). Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumu. *Toplum ve Hekim*, 12(1), 24-9.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. “Tükenmişlik Sendromu”, *Dirim Tıp Gazetesi*, S. 83, İstanbul, 2008.

- Bayrak, M. (2014). İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Baysal, A. (1995). *Lise Ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., ve Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(22), 47-60.
- Bozkır, A., ve Demir, M. B. (2022). The Effect of Occupational Burnout Levels on Job Performance in Football Referees (8th Region Example). *Journal of Educational Issues*, 8(2), 414-432.C.32, 2009, s.21-46.
- Can, Y., Soyer, F., ve Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Carrell, M. R. ve Elbert, N. F. (1974). Some personal and organizational determinants of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal*, 17(2), 368-373, DOI: 10.5465/254991.
- Castelli, L., Serena, R. ve Crescentini, A. (2012). Equity in education: a general overview. *Social and Behavioral Sciences*, 69(1), doi:2243-2250. 10.1016/j.sbspro.2012.12.194.
- Cengiz, R. ve Pulur, A. (2004). Hakemlerin Fair Play Olaylarına Bakış Açıları. Celal Bayar Üniversitesi Spor Felsefesi ve Sosyal Bilimleri Sempozyumu, 17-20 Kasım, Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.

- Chand, D. ve Karre, S. (2019). Equal opportunity in education. A perspective from below. *Contemporary Voice of Dalit*, 11(1), 55-61. doi: 10.1177/2455328X18821452.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-658.
- Coşgun, A. (2019). Kamuya Ait Okullarda Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Koşulların Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çalış, M. A. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporlar ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Erzurum.
- Çaloğlu, M., ve Yalçın, Ö. M. (2020). Sporcu eğitim merkezlerindeki güreşçilerin sporcu tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 59-73.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çoban, R. (2018). *Kurumsal bakım hizmeti veren kuruluşlarda çalışan personelin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Gümüşhane ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayıncılık.
- Deeprise, D. (1994), *How To Recognize & Reward Employees*, New York, USA, AMACOM American Management Association.
- Demir, S. (2010). *Ankara Üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Atılım Üniversitesi, İstanbul.

- Dikmen, A. (2022). Farklı Branşlarda Görev Yapan Takım Sporü Hakemlerinin Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ondokuz Mayıs Üniversitesi,Samsun.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dodt, M., Fasold, F., ve Memmert, D. (2021). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52, 58-67.
- Doğın, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30), 120-129.
- Efil, İ. (2004). *İşletme Yönetimi*. (1. Baskı) İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Eğınli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Ekinci, G. (2020). *Duygusal Zekâ-İş Doyumu İlişkisinde İş Deneyiminin Düzenleyici Etkileri: Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- Erdal, L. ve Turan, A. H. (2017). Sosyal hizmet çalışanlarının iş doyumı ve motivasyonu: İstanbul aile ve sosyal politikalar il müdürlüğü (İstanbul ASPİM) ve bağli kuruluşlar örneğı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 61-92
- Erdamar, Gürcü, and Hüsne Demirel (2016). "Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home." *Journal of Education and Training Studies*, 4(6): 164-175.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 143-154.
- Ergül, O. (2015). *Banka çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.
- Ersoy, A. ve Utku, B. D. (2005). Konaklama işletmeleri muhasebe müdürlerinde tükenmişlik sendromu- 1. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (26), 43-50.
- Fender, L. K. (1989). Athlete burnout: Potential for research and intervention strategies, *The Sport Psychologist*, 3(1), 63-71.
- Fettahlıoğlu, Okan, Olca Sürgevil, Sinem Gücenmez, Gülay Budak ve Gönül Budak, "Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:17, Sayı:1, 2007, s.36-58.
- Fidan, H. (2014). Anakar İlindeki Çalışan Nakış Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu, *İş*
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73.
- Freudenberger, H. J. (1981). *Burn-out; How to Beat the High Cost of Success*. New York: Doubleday & Company.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. (1. Baskı). İstanbul: Nesil Yayınları.
- Greene, T. M. (1961). The Philosophy of Life Implicit in Faulkner's The Mansion. *Texas Studies in Literature and Language*, 2(4), 401-418.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim ve ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 127-151.

- Helsen, W. F., Spitz, J., ve Ziv, G. (2023). The acquisition of perceptual-cognitive expertise in officiating in association football–state of the art. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 39-46.
- Herrera, R., ve Lim, J. Y. (2003). Job satisfaction among athletic trainers in NCAA Division I-AA institutions. *The Sport Journal*, 6(1), 1-7.
- Hock, R.R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Iacovides, A., Fountaulakis, F.N., Kaprinis, S. T. ve Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout, and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- Ilkim, T. Y., ve 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.İncelenmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jones,D (2022).Covid-19 Pandemi Döneminde Çalışan Ebelerin Öz Duyarlılık Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Hamidiye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kadhim, S. F. K. Determine the job satisfaction levels of basketball, football, and volleyball referees in Elazığ province (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Kan, Ümit Deniz (2008). "Bir grup okulöncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2): 431-438.
- Karabulut, D. C. (2019). *Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Karaçam, A., ve Pulur, A. (2018). Basketbol Ve Futbol Hakemlerinin Mesleki Haz Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(4), 288-295.
- Karadağ, M. , Aksu, A. ve Sezer, S. Y. (2020). Futbol Hakemlerinin İş Doyumu Ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(47), 572-581.
- Karademir, T. (2012). The factors that influence the burn-out condition of city football referees. *Journal of Physical Education and Sports Management*, 3(2), 27-34.
- Karataş, Ö. (2009). *Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin iş doyumu düzeylerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karataş, Ö., Gündoğdu, C., Yücel, A. S., Hacıcaferoğlu, S., Karadağ, T. F., ve Hacıcaferoğlu, B. (2012). Analyzing of levels of job satisfaction of volleyball classification referees in the terms of some parameters. *International Journal Of Academic Research*, 4(3), 58-65.
- Kargün, M. (2011). Futbol hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., ve Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 30-38.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Kocadağ, N. H. (2019). Adolesan sporcuların tükenmişliğinin belirlenmesinde algılanan ebeveyn mükemmeliyetçiliği ve güdüsel ikliminin rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, C. (2014). *Gündüz çalışan infaz ve koruma memurları ile vardiyalı çalışan infaz ve koruma memurları arasındaki iş doyumu ve tükenmişliğin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Korkutan, T. B. ve Tekin, U. (2017). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlikleri Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 49-78.

- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International journal of educational management*, 15(7), 354-358.
- Kruger, A., Ekmekci, R., Strydom, G., ve Ellis, S. (2012). Stressors among South African soccer officials: A profile analysis. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 34(2), 53-62.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamci, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(11), 14-18.
- Kuzu, C. (2019). Profesyonel ve bölgesel amatör lig futbolcularının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Langton, N. Robbins, S.P., Judge, T.A. (2015). *Fundamentals Of Organizational Behaviour* (5th Canadian Ed.) Toronto: Pearson.
- Lawal, N. A., ve Ojokuku, M. R. (2022). Employee Rewarding System and Small and Medium Scale Enterprises Performance In Developing Economy. *Journal of Business and Trade*, 3(1), 39-47.
- Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maraşlı, M. (2003). *Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Maslach, C. (1986). *Stress, burnout, and workaholizm*. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, ve R. W. Thoresan (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998), "Prevention of Burnout: New Perspectives", *Applied and Preventive Psychology*, 7: 63-74.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Tükenmişliğin önlenmesi: Yeni bakış açıları. *Uygulamalı ve Önleyici Psikoloji*, 7 (1), 63–74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational*, 99-113.
- Maslach, C. ve Leiter, P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001), "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C., Wlmar, B., Schaufeli, M. ve Leitter, P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psycholog*, (52),397-422.
- Memiş,Ç (2011). "Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinde sosyal anksiyete bozukluğu ve belirtileri ile tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi".Edirne,Trakya Üniversitesi.
- Naghizade, S. (2022). Sağlık Kuruluşlarında Motivasyon Ve Bu Alanda Yapılan Tezlerin İçerik Analizi İle İncelenmesi,Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Naing, L., Winn, T. ve Rusli, B.N. (2006) Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies. Medical Statistics. *Archives of Orofacial Sciences*, 1, 9-14
- Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Oğuz, O. (1992). *İktisada Giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası.
- Orviz-Martínez, N., Botey-Fullat, M., ve Arce-García, S. (2021). Analysis of burnout and psychosocial factors in grassroot football referees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1111. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031111>.
- Önder, S. (2007). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Örmen U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Özmutlu, İ., Albay, F., Cenikli, A., ve Güllü, M., M. (2013). An analysis on the job satisfactions levels of soccer referees. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(1), 31-36.
- Özyurt, A.; Söylemez, D.; Aydın, G.D.; Sur, H. & Hayran, O. (2004). Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Tabipleri Birliği Uzmanlık Dernekleri Koordinasyon Kurulu (TTB-UDKK) X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı. Tıp Dünyası Dergisi*, (128), 1-7.
- Piçak, M. (2012). Faiz olgusunun iktisadi düşünce tarihindeki gelişimi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 61-92.
- Polatcı, S. (2007). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Potter, B. A. (1995). *Oercoming Job Burnout: How to renew Ennthusiasm for Work*. California, Ronin Publishing
- Rainey, D. W. (1999). Sources of stress, burnout, and intention to terminate among basketball referees. *Journal of Sport Behavior*, 22(4), 578-590.
- Rençber, S. (2012). *Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Ünivesitesi, Elazığ.
- Reyhan, S. (2012). Türkiye’de profesyonel liglerde görev yapan futbol hakemlerinin hakemlik yaş gruplarına göre benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması (11. bölge örneği) (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Reyhan, S. ve Kolayış, H. (2019). Profesyonel liglerde görev yapan voleybol hakemlerinin hakemlik deneyimlerine göre benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi (11. Bölge Örneği). *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 161-172.
- Robbins, S.P. (2002). *Organizational Behaviour*. 10th Edition, U.S.A.: Prentice Hall.
- Rohn, D. (2013). Equity in education: The relationship between race, class, and gender in mathematics for diverse learners. *Urban Education Research & Policy Annuals*, 1(1), 12-22.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (1998). *Örgütsel psikoloji*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Sarıçiftçi, S. (2019). *Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarının ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Denizli.
- Savaş, V. F. (2007). *İktisatın Tarihi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor and Francis Ltd.
- Seçme, T. (2008). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi: Afyonkarahisar örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Shirom, A. (1989), *Burnout in Work Organizations*, (Eds.) C. L. Cooper ve I.T. Robertson, International Review of Industrial and Organizational Psychology, 25-48, New York, Wiley.
- Sides, J. D., ve Cuevas, J. A. (2020). Effect of goal setting for motivation, self-Efficacy, and performance in Elementary mathematics. International Journal of Instruction, 13(4), 1-16.
- Sigri, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Sivrikaya, A. H., ve Sivrikaya, M. H. (2019). Balıkesir İli Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 24(1), 31-40.
- Şimşek, S. (2022). Üst düzey voleybolcularda öz yeterlik psikolojik iyi oluş tükenmişlik ve başarı ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Şimşir, Z., Ve Dilmaç, B. (2020). Self-discipline in the life of university students: A qualitative research. *Research on Education and Psychology*, 4(2), 153-171.

- Şirin, Y., ve Döşyılmaz, E. (2017). Investigation Of Job Satisfaction And Burnout Levels Of Turkish Super League Football Referees. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(1), 87-96.
- Tabachnick, B.G. Ve Fidell L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.). Boston: Pearson.
- Tekin, M., Taşgın, Ö., ve Baydil, B. (2009). Çeşitli değişkenlere göre tekvondo hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 1001-1012.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Topkaya, İ. ve Tekin, T. A. (2004). voleybol: genel kuramsal bir çerçeve ve teknik ve temel taktik öğretim. Konya:Ç Nobel Yayın.
- Tuero, C., Tabernero, B., Marquez, S., Guillen, F. (2002). Análisis de los factores que influyen en la práctica del arbitraje (Analysis of the factors affecting the practice of refereeing). *Sociedade Capixaba de Psicologia do Esporte* 1, 7–16.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (12), 1-11.
- Tumati, R., ve Al Yousfi, M. D. (2023). Reward System And Job Satisfaction Among Employees In The Hotel Industry In The Sultanate Of Oman. *Research Journal of Business and Management*, 10(1), 19-28.
- Tümlü, G. Ü. (2016). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumlari arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1851-1868.
- TVF Oyun Kuralları, 2011, <http://www.tvf.org.tr/index.php?sayfa=151>.
- TVF,(2018).https://www.tvf.org.tr/_dosyalar/MHGK_Belgeler/2018_hakemlik_rehberi_ve_talimatları.pdf.
- TVF,(2020).https://www.tvf.org.tr/_dosyalar/MHGK_Belgeler/2020-2024_resmi_voleybol_oyun_kuralları.pdf.
- TVF,(2021).https://www.tvf.org.tr/_dosyalar/MHGK_Belgeler/2017-2020_resmi_voleybol_oyun_kuralları.pdf.
- Ulucan, H. Erol, A. E. Bektaş, F. ve Yılmaz, İ. (2011). Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 226-232.

- Vural, H. (2001). Ankara ilinde bulunan amatör futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin saptanması, Yayınlanmamış Bitirme Tezi, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, Ankara.
- Yalçınkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*, İzmir: E.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”. *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 19(61): 127.
- Yerlisu, T. ve Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.
- Yetim, U. (1993). Life satisfaction: A study based on the organization of personal projects. *Social Indicators Research*, 29(3), 277-289.
- Yıldırım, A., Uluöz, E., ve Abakay, U. (2018). Hokey Hakemlerinin İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 67-85.
- Yıldız, İ. (2023). *Okul Yöneticilerinin Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri İle Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Yılmaz, Y. (2023). *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Yücel, Z. P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. Yüksek
- Zeb, A., Rehman, S., Saeed, G., ve Ullah, H. (2014). A study of the relationship between reward and recognition and employees job satisfaction: A literature review. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(2), 278-291.

Ek 2. Demografik Bilgi Formu

Cinsiyet : 1-() Kadın 2-() Erkek

Yaşınız :

Hakemlik Kademeniz :

Medeni durumunuz : 1- () Bekâr 2-() Evli

Futbol hakemliği mesleğin de kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1() 0-1

2() 1-5

3() 5-10

4() 10 ve üstü

Hakemliği severek mi yapıyorsunuz?

1() Evet 2() Kısmen 3() Hayır

Eğitim durumunuz?

1() Lise

2() Lisans

3() Y. Lisans

4() Doktora

Hangi yaş gurubunda maçlara çıkıyorsunuz?

1() 8-9

2() 10-12

3() 13-14

4() 15 ve üstü 5() Hepsi

Hakemlikten aldığınız ücretten memnun musunuz?

1() Evet 2() Hayır 3() Kısmen

Ücret ihtiyaçlarınızı karşılayacak düzeyde mi?

1() Evet 2() Hayır, 3() Kısmen

Aldığınız başarıların karşılığında yeterli şekilde (maddi, manevi) ödüllendiriliyor musunuz?

1() Evet 2() Hayır 3() Kısmen

Ek 3. Mesleki Doyum Ölçeği

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ					
	1	2	3	4	5
Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen Seçeneklerden size uygun olanı X ile işaretleyerek belirtin.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onlara işlerini nasıl yaptığını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilginizi arttırmak için kongre ve seminerlere katılır mısınız?					
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginiz arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

Ek 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ					
Lütfen aşağıdaki ifadeleri yan taraftaki katılma düzeylerine göre işaretleyiniz (1) Her Zaman (2) Çoğu Zaman (3) Bazen (4) Çok Nadir (5) Hiçbir Zaman	Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					