

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DEKİ GÜREŞ HAKEMLERİNİN
İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ FAKTÖRLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TAHA YASİN İLKİM
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Yrd.Doç.Dr. Mehmet GÜLLÜ**

MALATYA-2013

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ GÜREŞ HAKEMLERİNİN
İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ FAKTÖRLER
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

TAHA YASİN ILKIM

Danışman Öğretim Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜLLÜ

MALATYA-2013

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr. Celal TAŞKIRAN



Üye, Danışman

Yrd.Doç.Dr. Mehmet GÜLLÜ



Üye

Yrd. Doç. Dr. Mahmut AÇAK



ONAY :

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu...../...../2013 tarih ve 2013/.....sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Ergül ALÇİN

Enstitü Müdür V.

TEŐEKKÖR

Bu araştırmanın tasarlanması, yürütülmesinde ve tamamlanmasında beni destekleyen, yönlendiren, bilgilendiren değerli danışmanım Yrd.Doç.Dr. Mehmet GÖLLÖ' ye teŐekkÖr ederim.

Çalışmanın bilimsel standartlar aÇısından son halini almasında değerli öneri ve katkılarını esirgemeyen sayın Salih COŐAR, Yrd.Doç.Dr. M. Emin KAFKAS'a ve Dr.ÖzgÖr KARATAŞ' a teŐekkÖr ederim.

Taha Yasin ILKIM

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelemektir.

Araştırmanın yöntemi betimsel yöntemdir. Araştırma grubunu Türkiye genelinde 2010-2011 güreş sezonunda görev yapan 126 Uluslararası ve Milli güreş hakemi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu; Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği olarak üç kısımdan meydana gelmiştir. Verilerin çözümlenmesinde ikili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve çoklu karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis H Testi, Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U Testi ve ilişki çözümlenmelerinde Spearman korelasyonu analiz yöntemleri kullanılmıştır. Anlamlılık değeri için $\alpha=0.05$ değeri kritik nokta olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulgularında güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre duyarsızlaşma tükenmişlikleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Yine güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine ve hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerine etkileme görüşlerine göre duygusallık tükenmişlikleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklar bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisi görüşlerine ve hakemliğin sosyal statüsüne göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklar bulunmuştur ($p<0,05$). Bunlarla birlikte güreş hakemlerinin yaşlarına, medeni durumlarına, asli mesleklerine, eğitim düzeylerine, güreş yapma durumlarına, görev yaptıkları coğrafi bölgelere, hakemlik yıllarına, bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına ve başka spor dallarında hakemlik yapmalarına göre iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Ayrıca güreş hakemlerinin iş doyumları ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= -0,255$, $p<0,01$); duyarsızlaşma arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= -0,97$, $p<0,01$); kişisel başarı arasında doğru yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= 0,341$, $p<0,01$) olduğu bulunmuştur.

Sonuç olarak, Uluslar arası ve Milli güreş hakemlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri çevresel ve kişisel özellikleri ile fazla etkilenmemekte; ayrıca hakemlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında zıt yönlü bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Güreş, Hakem, Meslek, iş doyum, mesleki tükenmişlik

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION LEVELS AND BURNOUT LEVELS OF WRESTLING REFEREES ON TURKEY ACCORDING TO VARIOUS FACTORS

ABSTRACT

The aim of study; Was investigated to job satisfaction and burnout level of international and national referees in the turkey. The method of this study was descriptive method the sample group of study was composed of 126 international and national wrestling referees who employee during 2010-2011 season around turkey. All participants volunteered in the study. In this study, a questionnaire used to collect research data. The questionnaire consist of three section : (a) personel information form , (b) maslach burnout scale, (c) mennessota job satisfaction scale. The analysis of data used to binary comparison Mann Whitney U and for multiply comparison Kruskal Whallis H test. Also for level of correlation used to Spearman Analysis Test. The level of significance was $p < 0.05$.

Significant was detected between depersonalization burnout domain according to category of referee for wrestler referees ($p < 0.05$). Also , there was significant differ between both average salary and how about effect of appointments on formal job sensuality burnout status. Additionally there were significant differ between both the opinion of the referees is financial gain and social status ($p < 0.05$). However, there was not significant differ between both job satisfaction and burnout level age, marital status, profession, education level, experience of wrestling, geographic environment, years of referees, number of match for a season, other have referee status ($p > 0.05$). Besides, there were significant weak inverse correlation between job satisfaction and emotional burnout ($r = -0,255$, $p < 0,01$) , for depersonalization domain there was weak inverse relation ($r = -0,97$, $p < 0,01$) for personal achievement domain was weak correlation ($r = -0,341$, $p < 0,01$).

As a result, this study was not affected from environment and individual status both job satisfaction and burnout status. Moreover , wrestling referees there was inverse a correlation between job satisfaction and burnout.

Key Words: Wrestling, Referee, Job, Job Satisfaction, Burnout

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
ŞEKİLLER VE RESİMLER.....	xv
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Cümlesi.....	2
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	3
1.4.Sayıtlar.....	4
1.5.Sınırlılıklar.....	4
1.6.Tanımlar.....	4
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Güreş Kavramı ve Tanımı.....	5
2.1.1. Güreşin Tarihsel Gelişimi.....	6
2.2.Güreş Hakemliği Hakkında Genel Bilgiler.....	6
2.2.1.Güreş Hakemliğinin Tanımı.....	6
2.2.2. Güreş Hakemi Olabilme Şartları.....	7
2.2.3.Hakemlerin Müsabakadaki Görevleri.....	7
2.2.4. Güreş Hakemliğinin Kademeleri.....	8

2.2.5. Milli Hakem Olabilme Şartları.....	8
2.2.6. Uluslararası Hakem Olabilme Şartları.....	9
2.2.7. Baş Hakemin Görev ve Yetkileri.....	10
2.2.8. Güreş Hakemlerinin Kıyafetleri.....	12
2.2.8.1. Milli Güreş Hakemlerinin Kıyafetleri.....	12
2.2.8.2. Uluslararası Güreş Hakemlerinin Kıyafetleri.....	13
2.2.10. Güreş Minderi.....	14
2.3. İş Doyumu.....	15
2.3.1. İş Doyumu Kavramı.....	15
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	16
2.4. Mesleki Tükenmişlik.....	16
2.4.1. Tükenmişlik Kavramı.....	16
2.4.2. Tükenmişlik Boyutları.....	17
2.4.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	19
2.5. Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	19
2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	19
2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	22
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	25
3.1. Araştırma Yöntemi.....	25
3.2. Araştırma Grubu.....	25
3.3. Veri Toplama Aracı.....	25
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	25
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	26
3.3.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	26
3.4. Veri Analiz Yöntemleri.....	27
4. BULGULAR.....	28
5. TARTIŞMA.....	52
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	67
KAYNAKLAR.....	71

EKLER.....	81
Ek 1: Güreş Federasyonu İzin Belgesi	
Ek 2: Anket Formu	
Ek 3: Minnesota İş Doyum Ölçeği	
Ek 4: Maslach Tükenmişlik Envanteri	
ÖZGEÇMİŞ.....	85

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Envanteri

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

FILA: Uluslararası Güreş Federasyonunu

TGF: Türkiye Güreş Federasyonu

MHK: Merkez Hakem Kurulu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Bağımlı Değişkenlerin Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilk Testleri ile Normallik Sınaması.....	27
Tablo 4.1: Güreş Hakemlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	28
Tablo 4.2: Güreş Hakemlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	30
Tablo 4.3: Güreş Hakemlerinin Mesleklerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	31
Tablo 4.4: Güreş Hakemlerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	33
Tablo 4.5: Güreş Hakemlerinin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	35
Tablo 4.6: Güreş Hakemlerinin Güreş Sporunu Yapıp Yapmadığına Dair İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	36
Tablo 4.7: Güreş Hakemlerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgelere Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	38
Tablo 4.8: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Yıllarına İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	40
Tablo 4.9: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Kategorilerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	41
Tablo 4.10: Güreş Hakemlerinin Hakemliğin Maddi Getirisine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	43
Tablo 4.11: Güreş Hakemlerinin Hakemliğin Sosyal Statüsüne Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	44

Tablo 4.12: Güreş Hakemlerinin Bir Sezonda Görev Aldıkları Müsabaka Sayısına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları...	46
Tablo 4.13: Güreş Hakemleri Başka Spor Dallarında Hakemlik Yapma Durumlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	47
Tablo 4.14: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Görevlendirmelerinin Asli Mesleklerini Etkileme Durumlarına İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları.....	49
Tablo 4.15. Güreş Hakemlerinin İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki.....	51

ŞEKİL VE RESİMLER

RESİM 1 :Milli hakem kıyafeti.

RESİM 2 :Uluslar arası hakem kıyafeti.

ŞEKİL 1: Güreş minderi ölçüleri.

I.BÖLÜM

1. GİRİŞ

Tükenmişlik, fizik ve mental kaynakların tükeniştir. Aldığımız enerjiden daha fazlasını harcadığımızda ortaya çıkmaktadır (1). İlk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir durum olarak kabul edilmektedir. Bireyde tükenmişlik, birinci boyut olan duygusal tükenme (yorulma, yıpranma) ile başlamaktadır (2).

Duygusal tükenme kişinin, yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olma duygularıdır (3). İkinci boyutu bireyin çalıştığı kişilere olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi oluşturmakta ve bu boyut duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü boyut ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, bir başka deyişle kendisini başarısız hissetmesidir. Genellikle tükenmişlik kavramı, bir çeşit iş stresi olarak da kabul edilmekte aynı nedenlerle ortaya çıktığı kabul edilen üç boyutu kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Bireyde tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır. Bireyin düşük iş performansı göstermesi, sürekli olarak işte bulunmaması, işle ilgili işlevlerini yerine getirmemesi ile sonuçlanan tükenmişlik, sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir (2).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu; İşin bireye sağladıklarının algılanması ile oluşan hoşnutluk duygusudur. Aynı zamanda iş doyumunu çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik psikolojik ve toplumsal gereksinmelerin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedir. Çalışanlar çalıştıkları kurumda istekleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır(4).

Bilgi ve bilişim çağının yaşandığı günümüz dünyasında, hızlı gelişmelere bağlı olarak bireysel ve toplumsal değişimler de kaçınılmaz hale gelmekte; toplumun her kesiminde olduğu gibi eğitim sistemi ve onu meydana getiren unsurlar da bu

değişimden etkilenmektedirler. 1960 ve 1970’li yıllarda eğitimciler, öğrencileri için neyin en iyisi olduğuna kendileri karar verip toplumdan destek görürken, özellikle yetmişlerin ortasından itibaren öğretmenler, gerek öğrenci ve ailelerinin gerekse yönetici ve toplumun değişik kesimlerinin farklı talepleriyle karşılaşmakta ve eğitim-öğretim çalışmalarının hemen her aşamasında bu taleplerin baskısını hissetmektedirler. Öğretim koşullarındaki taleplerin ve stresörlerin artması bazı öğretmenlerin işi bırakma nedenleri arasına girmiştir. Meslekte kalan öğretmenler ise artan stresle başa çıkmaya çalışırken bazıları bu süreçte “tükenmişlik” yaşamaya başlamışlardır (5).

İş doyumu ve tükenmişlik hayatın tüm alanında olduğu gibi güreş hakemlerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Hakemliğin bütün branşlar için gerekli ve önemli olduğu aşikardır. Tüm spor müsabakalarının belirli bir düzen ve kurallar çerçevesinde yapılabilmesi hakemlerin iyi idaresi ile mümkün olmaktadır. Bir veya birkaç hakemin psikolojik ve fizyolojik durumu yöneteceği müsabakanın seyrini değiştirebileceği gibi sonucuna da etkisi olacaktır. Bu nedenle Türkiye’deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinin ve nedenlerinin ortaya konulmasının Türk güreşinin gelişimi için önemli olduğu düşünülmektedir.

1.1.Problem Cümlesi

Güreş hakemlerinin iş tatmini ve meslekte tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelemektir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; güreş hakemlerinin çeşitli faktörler açısından mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarını incelemek ve hakemlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaca ilişkin alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

- 1-Güreş hakemlerinin;
 - Yaşlarına
 - Medeni durumlarına
 - Asli mesleklerine

- Aylık ortalama gelirlerine
- Eğitim düzeylerine
- Güreş yapıp yapmadıklarına
- Görev yaptıkları coğrafi bölgelere
- Hakemlik yıllarına
- Hakemlik kategorilerine
- Hakemliğin maddi getirisi görüşlerine
- Hakemliğin sosyal statüsüne
- Bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına
- Başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına
- Hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre iş doyumları ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı düzeyde fark var mıdır?

2- Güreş hakemlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3.Araştırmanın nemi

Ülkemizde güreş ata sporu olarak bilinmektedir. Bu ata sporunun gelişmesi, yaygınlaşması ve sürdürülebilmesinde önemli rol oynayan ögelerden biride güreş hakemleridir. Hakemin vereceği yanlış bir karar karşılaşmanın seyrini değiştirebilir ve çok iyi bir sporcu rahatlıkla karşılaşmayı kaybedebilir. Bu nedenle hakemler karşılaşmalarda karar verirken her zaman psikolojik durumlarının iyi olması ve kararlarını etki edecek durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için hakemlerin bilişsel, psikolojik, sosyolojik vs. zelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu çalışmada üst düzey Milli ve Uluslar arası güreş hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini çeşitli kişisel ve çevresel faktörlerle inceleyerek hakemlerin özelliklerinin daha iyi tanınması açısından önemlidir. Bu araştırmanın sonuçları Türkiye Güreş Federasyonu açısından hakem seçiminde, yetiştirilmesinde ve görevlendirmelerinde önem taşıyabilir.

1.4.Sayıtlılar

Araştırmada kullanılan örneklemin büyüklüğü evreni temsil edici niteliktedir.

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Minnesota İş Doymu Ölçeği araştırmanın değişkenini yeterli düzeyde ölçmektedir.

Araştırmaya katılan güreş hakemlerinin anket sorularına doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2010-2011 sezonu milli hakemlik seminerine katılmaya hak kazanmış olan milli ve uluslar arası güreş hakemleri ile sınırlandırılmıştır. Milli ve Uluslararası güreş hakemlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doymu Ölçeği'nin yer aldığı anket formlarına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

İş Doymu:İş doymu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki uçlu bir kavramdır (6).

Mesleki Tükenmişlik:Kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık ilgilenmiyor oluşu veya aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendisini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlanabilir (6).

Güreş: Karşılıklı iki kişinin hiçbir malzeme ve araç kullanmadan belli kurallar dahilinde belli bir süre ve belli bir alan üzerinde tüm fizyolojik ve psikolojik güçlerini kullanarak birbirlerinin sırtını yere getirme veya teknik üstünlük sağlamak için yapmış oldukları bir mücadeledir (7).

Hakem: Kuralları olan bir karşılaşmayı veya müsabakayı tarafsız olarak yöneten ve bu kurallara uyarak rakibine üstün gelen kişi veya takımı belirleyip ilan eden kişi veya kişilerdir.

II. BÖLÜM

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Güreş Kavramı ve Tanımı

Güreş iki sporcunun ya da iki insanın belirli boyutlardaki minder üzerinde; araç kullanmaksızın Uluslararası Güreş Federasyonu kurallarına uygun biçimde, teknik, beceri, kuvvet ve zekâlarını kullanarak birbirlerine üstünlük kurma mücadelesidir(8).

“Güreş” kavramının ne anlama geldiğini, nereden çıktığını anlamak için bu sözcüğün etimolojik anlamına bakmak gerekir. Güreşin Eski Türkçedeki “Küreş” sözcüğünden geldiği sanılmaktadır. Kaşgarlı Mahmut “Divan-ı Lügat-it Türk” adlı eserinde “Küreş” olarak geçen kavramın açıklamasını yaparken “Kür” sözcüğünün anlamını yiğit, sarsılmaz, yürekli, kabadayı adam olarak vermiştir. Eşleme ve arkadaş anlamına gelen “Eş” sözcüğüyle birleşmenin ardından yiğit ve yürekli bir kişinin yine kendisi gibi kahraman birisiyle eşleşerek boğuşması, dalaşması anlamına gelen “Küreşmek” sözcüğü türetilmiştir. “Güreş” kavramı Türkiye Türkçesinde “Güreş”, Moğolca’da “Güra”, Çağatayca’da “Küreşmek”, Yakut Türkçesinde “Küreş” şeklinde kullanılmaktadır (9).

Güreş; aerobik ve anaerobik ortamın birlikte kullanıldığı, sürat, kuvvet, çabukluk, esneklik, denge, kassal ve kardiovasküler dayanıklılık, koordinasyon gibi faktörlerin performansı etkilediği bir spor dalı olarak tanımlanmaktadır (10).

2.1.1. Güreşin Tarihsel Gelişimi

Belirgin güreş çalışmalarının özellik gösterdiği ülke Çin'dir. Milattan önce 2500 yıllarında güreşildiği o zamanın güreş öğretimi veya beden eğitimi çalışmalarını içermekte olduğunu görmekteyiz. Yapılan kazılarda milattan önce 2050 yıllarına ait bir takım mermer, taş ve duvar yüzeyinde güreş sporunun pozisyonlarını görmekteyiz. Değişik tutuş biçimleriyle serbest stildeki güreşin yapıldığı kanıtlanmaktadır. Buna ait en belirgin kalıntılardan biride eski Mısır uygarlığıdır. Krallık mezarlığındaki Beni Hassan kazılarında duvarlardaki kabartma ve oymalardan çeşitli bacak, kol ve vücut bölümlerinden tutulduğu belgelerle kanıtlanmıştır (11)

İnsanların henüz daha yerleşik düzene geçmedikleri ilkel yaşantılarında varlıklarını sürdürebilmek için yiyecek temin etmek ve kendilerini korumak amacıyla vahşi hayvanlar ve düşmanları ile yaptıkları mücadele ve boğuşmadaki hareketler güreşe konu olmuştur. Güreş böyleceiki canlı arasındaki mücadelede güreş tekniklerinin uygulanması ile birbirlerine üstünlük sağlama sporu haline gelmiştir. Zamanla insanların yerleşik düzene geçmeleri ve yiyeceklerini biriktirip boş zaman yaratmalarıyla ilkel ve doğal tutuşlar, vuruşlar, savunma ve boğuşma gibi basit hareketler geliştirilmiş ve seyirci önünde yapılan bir gösteri biçimine dönüşmüştür (12).

2.2. Güreş Hakemliği Hakkında Genel Bilgiler

2.2.1. Güreş Hakemliği Tanımı

Bir güreş müsabakası sırasında güreşin akışını sağlayan ve yapılan oyunları değerlendirenlerde üç kişiden oluşan hakem heyetidir. Bunlardan birisi, minder üzerinde idareyi sağlayıp çeşitli işaretlerle müsabaka sırasındaki hareketlerin değerlendirmesini yaparken diğer ikisi ise minder kenarında müsabakayı izleyerek bu değerlendirmeye kendi fikirleri ile katılarak oyunların en adil ve doğru şekilde değerlendirmesini yapan jüriyi oluşturur (13).

2.2.2. Hakem Olabilme Şartları

Hakem olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak
- b) En az lise veya dengi okul mezunu olmak. (Olimpiyat Dünya, Avrupa, Akdeniz ve Balkan şampiyonalarında Türk Milli takımında güreşmiş olanlar için ilköğretim okulu mezunu olmak yeterlidir.)
- c) 18 yaşından küçük olmak, 30 yaşından büyük olmamak (ay-gün hesaplanmaz) Yaş tashihi kabul edilmez.
- d) Hakemlik yapmaya meni bir vücut arızası bulunmamak.
- e) Düzenlenen hakem kurslarında başarılı olmak.
- f) Ceza kurullarından altı ay veya daha fazla müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası almamış olmak.
- g) Ağır hapis veya bir yıldan fazla hapis ya da yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezası ile hükümlü bulunmamak.
- h) Güreş yapmış olmak (bu durum lisans en az bir yıl vizeli okul kulüp veya müesseselerden getireceği resmi yazı veya üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümü mezunlarından güreş uzmanlık belgesi ile belgelenir.

2.2.3. Hakemlerin Müsabakadaki Görevleri

- a) Tam bir disiplin, bilinçlilik ve tarafsızlıkla hareket ederler.
- b) Her türlü durumda FILA kurallarına uymakla yükümlüdürler.
- c) Başhakemin verdiği görevleri yaparlar.
- d) Hakemlerin verdiği kararlar FILA kuralları çerçevesinde sadece müsabaka esnasında, konsültasyonda veya protesto söz konusu ise bu maksatla kurulacak komisyonlarda tartışılabilir. Bunun dışında kendi aralarında veya başka kişilerle verilmiş kararlar hakkında tartışma yapamazlar.
- e) Müsabaka sonuçlanıncaya kadar, müsabaka mahallini terk edemezler.

2.2.4. Güreş Hakemliğinin Kademeleri

- a) Aday hakem
- b) İl (bölge) hakemi
- c) Milli hakem
- d) Uluslararası hakem
 - Üçüncü kategori Uluslararası hakem
 - İkinci kategori Uluslararası hakem
 - Birinci kategori Uluslararası hakem

2.2.5. Milli Hakem Olabilme Şartları

1. En az iki yıl il hakemliği yapmak. Bu kural 2002 yılı ve sonrasında il hakemi olanlar için geçerlidir. 2001 yılı ve öncesinde il hakemi olanlar için, il hakemliğinde ve milli hakemlikte bekleme süresi üçer yıldır.
2. İl ve ilçe hakem kurulu tarafından başarılı bulunarak terfi için teklif edilmek.
3. Terfi için teklif edildiği tarihte 36 yaşından büyük olmamak. (2001 yılın öncesinde il hakemi olanlar için 37 yaş geçerlidir.)
4. Yaş sınırını geçmemek. Milli hakemler için yaş sınırı 50'dir. 50 yaşın hesaplanmasında ay gün aranmaz. Hakemliği en az sekiz yıl cetvel hakemi olarak sürdüren milli hakemlerin hakemlikleri 50 yaşından sonra ihtiyaç duyulduğu taktirde Merkez Hakem Kurulunun kararıyla her seferinde bir yıl olmak üzere beş kez uzatılabilir.
5. Milli hakemler her yılın sonunda federasyonun belirleyeceği bir merkezde seminer ve sınava tabi tutulurlar. Sınavda yılsonu başarı notunun %25'i ile yazılı sınavda aldığı notun %75'inin toplamında en az 70 olanlar başarılı sayılırlar.

Sınavda başarılı olamayanlar ve sınava giremeyenlere müteakip yıl içerisinde federasyonun tertip edeceği müsabakalarda görev verilmez. Sadece kendi il ve ilçelerinde müsabaka yönetebilirler. Sınav soruları Merkez Hakem Kurulu tarafından tespit edilir.

Üç yıl üst üste başarısız olanlar il hakemliğinden düşürülürler. Yaşları müsait olduğu takdirde tekrar milli hakemliğe terfi hakları saklı tutulur. (Sınava giremeyenler girip başarısız olmuş addedilir.) Herhangi bir sebepten dolayı (hakemliğin dondurulması veya son yılın seviye tespit sınavında başarılı olamayarak bir yıl görev alamayanlar) bir önceki yıl hakemlik yapamayanların yılsonu başarı notu dikkate alınmadan sadece yazılı sınavdan 100 üzerinden 70 almaları başarılı sayılmaları için yeterlidir.

2.2.6. Uluslararası Hakem Olabilme Şartları

1. En az dört yıl milli hakemlik yapmak. Bu kural 2002 yılı ve sonrasında il hakemi olanlar için geçerlidir. 2001 yılı ve öncesinde il hakemi olanlar için il hakemliğinde ve milli hakemlikte bekleme süresi üçer yıldır.
2. Yüksekokul mezunu olmak, Olimpiyat, Akdeniz Dünya, Avrupa ve Balkan şampiyonalarında Türk Milli takımında güreşenler için yüksekokul mezunu olmak şartı aranmaz; lise mezunu olmak yeterlidir.
3. FILA tarafından geçerli sayılan Fransızca, İngilizceden birini en az konuşabilir düzeyde bilmek, gerekli şartları haiz olan ve Merkez Hakem Kurulu tarafından bir önceki yıl içerisindeki performansına göre yazılı ve tatbiki uygulamada başarılı olduğu kabul edilen adayın, Uluslararası Hakemliğe terfi edebilmesi için, Kamu Personeli Dil Sınavı'ndan (KPDS) veya Üniversite Dil Sınavı'ndan (ÜDS) az 30 puan aldığını gösteren belgeyi Merkez Hakem Kuruluna ibraz etmesi zorunludur. Belgelerin resmi geçerlik süreleri geçmemiş olmalıdır.

Bu madde ile milli takımda güreşmiş olmasından dolayı yüksekokul mezunu olma şartı aranmadan Uluslararası Hakem Sınavı'na girmeye hak kazanan milli hakemlerden, devlet memuru olmayanları ve iki yıllık yüksek okul mezunu olup devlet memuru olmayanlar mevzuat gereği KPDS ve ÜDS sınavına

giremeyeceklerinden bu hakemlerin Dil Sınavı Federasyonun belirleyeceği, dil eğitimi veren üniversite lisan okulu ve benzeri kurum tarafından (özel dersaneler hariç) KPDS ve ÜDS seviyesinde yapılır.

4. Terfi teklif tarihinde FILA yaş standardı içinde bulunmak Uluslararası hakem olabilme yaş standardı maksimum 40'tır. 40 yaşından büyük olanlar Uluslararası hakemlik için teklif edilemez. 40 yaşın hesaplanmasında ay gün aranmaz. FILA yaş standardı değiştiği takdirde bu maddenin yaş standardı da otomatik olarak değişir yaş tashihi kabul edilmez.
5. Milli hakemlikte başarılı olduğu Merkez Hakem Kurulunca belirlenerek yapılacak yazılı ön sınavda 100 puan üzerinden en az 80 puan almak.
6. Hakemlik süresi içinde FILA yaş standardı içinde bulunmak(1993 yılı itibariyle FILA yaş sınırı 60'dır); 60 yaşın üstünde olanların hakemlikleri sona erer. 60 yaşın hesaplanmasında ay gün dikkate alınmaz. FILA yaş standardı değiştiği taktirde bu maddedeki yaş standardı da otomatik olarak değişir. 52 yaşından sonra Uluslararası cetvel hakemi olarak hakemliklerine devam edenlerin hakemlikleri 60 yaşından sonra ihtiyaç duyulduğu takdirde Merkez Hakem Kurulunun teklifi Federasyon Yönetim Kurulunun onayı ile her seferinde bir yıl olmak üzere beş kez uzatılabilir.
7. Milli hakemler Uluslararası hakemlik için en fazla iki kez teklif edilirler.

2.2.7. Başhakemin Görev ve Yetkileri

Başhakemlerin görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

- a. Hakem komitesince bir müsabakada görevlendirilen hakemlerdenkategorisi itibariyle en üst seviyede olanlardan biri Başhakem olarak görevlendirilir. Örnek; sadece Uluslararası hakemlerin görevlendirildiği müsabakalarda her kategoriden Uluslararası hakem görevliyse olimpik kategori hakemlerden birisi Başhakem olarak tayin edilir.

- b. Başhakem müsabakaların teknik toplantısı ve tartısından başlamak üzere nihayetine kadar FILA kuralları ve federasyonun koyduğu kurallar içinde geçmesinden, federasyona karşı birinci derecede sorumludur.
- c. Müsabakalarda görevlendirilen hakemlerin kategorilerine ikamet ettiği illerin durumuna dikkat ederek görevlendirme yapılır.
- d. Müsabakalar esnasında hakemler arasında meydana gelen uyuşmazlığı ilgili hakemlerle görüş alışverişi yaparak nihai karara bağlanmasını sağlar.
- e. Müsabakalar esnasında yapılacak olan hakem kliniklerini anlar ve uygular.
- f. Müsabakalarda form düşüklüğü gösteren ve uyum sağlayamayan hakemleri görevden alır. Önemli durumlarda federasyona bildirir.
- g. Müsabakalarda görevli tüm hakemler hakkında yazılı kanaat bildirirler. Bu kanaatleri gizli olarak en geç beş gün içinde Merkez Hakem Kuruluna ulaştırırlar. Raporu zamanında ve objektif olarak vermeyen hakemlere Başhakemlik görevi verilmez.
- h. Müsabakalar için gerektiğinde 32'nci madde paralelinde hakem takviyesi alabilir.
- i. Müsabakaları yöneten hakemlerin devam durumlarını takip eder. Tartı ve seans durumlarını gösteren belgeyi mutemede verir.
- j. Katılım listelerini nüfus cüzdanları ve lisansların tartı cetvellerinin uygunluğunu kontrol ettirir.
- k. Müsabakalar esnasında FİLA nın belirttiği kıyafetle görev yapar (14).

2.2.8. GÜREŞ HAKEMLERİNİN KIYAFETLERİ

Hakemlerin ayırt edici bazı özelliklerin biri de kıyafetleridir.Uluslar arası ve Milli hakemlerin kıyafetleri farklı tasarlanmıştır.

2.2.8.1. Milli Güreş Hakemlerinin Kıyafetleri

- Milli hakemler müsabakalarda (orta hakem, sayı hakemi, minder amiri) mavi, yakalı kısa kollu tişört, siyah kemer, gri kumaş pantolon siyah çorap ve siyah ayakkabı giyerler.
- Hakemlerin sağ kol bileklerinde kırmızı sol kol bileklerinde ise mavi renkte bileklikler bulunur. Bunlar güreşçilerin giyindiği mayo renklerini temsil eder.

Milli Güreş Hakemlerinin kıyafetleri aşağıdaki resimde gösterilmiştir.



Resim 2.1. Milli güreş hakemlerinin kıyafetleri.

2.2.8.2. Uluslararası Güreş Hakemlerinin Kıyafetleri

Uluslararası güreş hakemleri (orta hakem, sayı hakemi, minder amiri ve jüri üyeleri) görevlerini yaparken aşağıdaki kıyafeti giymek zorundadırlar.

FILA logolu klasik lacivert ceket, Gri pantolon ve siyah kemer, sol göğüste FILA logosu bulunan uzun veya kısa kollu açık mavi gömlek, FILA logolu sarı kravat, siyah çorap, siyah ayakkabı.

Kıyafet FILA tarafından onaylanmış bir model olmalıdır. Hakemler sponsor ismi taşıyamazlar. Fakat sırt numarasında FILA sponsorunun ismi bulunabilir.

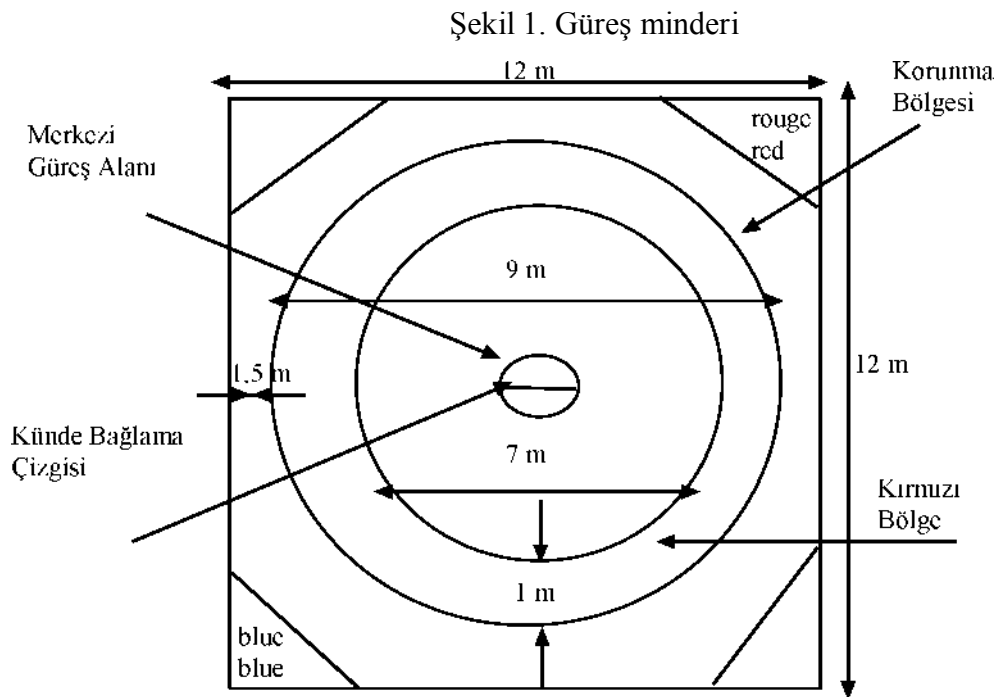
Uluslararası Güreş Hakemlerinin kıyafetleri aşağıdaki resimde gösterilmiştir.



Resim 2.2. Uluslararası güreş hakemlerinin kıyafetleri

2.2.9. Güreş Minderi

Dokuz (9) metre çapındaki minder aynı kalınlıkta 1.50 metre genişliğinde korunma bölgesi ile çevrilidir. Toplam on iki (12) metredir en ortada bir (1) metrelik güreş merkez alanı bulunur. Merkez alanda yedi (7) metrelik sarı renkle kaplı güreş alanı vardır. Sarı renkli alanın bitiminde bir (1) metrelik zon (tehlike) bölgesi diye adlandırılan alan bulunur. Güreş bu alanlarda yapılır. Korunma bölgesine çıkış olduğunda güreş tekrar ortaya alınır ve tekrar devam edilir.



Şekil 2.1. Güreş minderi alan ölçüleri

2.3. İş Doyumu

2.3.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği tanımlayan iki uçlu bir kavramdır. İşinden tatmin olan çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek, işlerinden tatmin olmayan çalışanların da iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Soylu'ya göre(2004:40), literatürde 'çalışan memnuniyeti' olarak da geçen iş doyumu ile çalışan memnuniyeti kavramlarını birbirinden ayrı kavramlar olarak ele almak gerekmektedir. Çünkü iş doyumu, kişinin daha çok sahip olduğu ve/veya yaptığı işten elde ettiği doyuma işaret ederken; çalışan memnuniyeti ise daha geniş bir perspektifte ele alınmaktadır. Çalışan memnuniyeti kavramı çalışanın salt işinden duyduğu memnuniyet olmayıp aynı zamanda iş doyumunu da kapsar bir niteliğe sahiptir(6).

Daşdemir, iş doyumunu yaptığı araştırmada şu şekilde tanımlar : "İş doyumu, en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Çalışanlar günün büyük bir kısmını iş yerinde geçirirler. İş yerinde mutlu ve huzurlu olmaları işten ve günlük yaşamdan duydukları iş doyumunu da olumlu olarak etkiler. İş verimini artırır(15).

İş doyumu hakkında kesin olan nokta dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumu hızlı elde edilebildiği gibi hızlı hatta daha hızlı iş doyumusuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır (16).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların çok sayıda bireysel özelliğinin ve kişisel değişkenlerin iş doyumunu farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilediği iş doyumuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, kişilik, kıdem olduğu görülmektedir (17,18,19).

Etkin bir çalışma biçiminin sağlanması için öncelikle motivasyon gereklidir. Gönüllülük ve motivasyon olmadan; verimliliğin, paylaşımın, yaratıcılığın, işbirliğinin, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlamak da pek mümkün olmamaktadır. İş doyumunun gerçekleşmesi için çalışanları “yetkilendirmek”, yapılan hatalar karşısında yapıcı olabilmek, alınan kararların açık olması kadar iş görenlerin de karar alma süreçlerinde bulunabilmeleri oldukça önemlidir. Bu etkenlerle birlikte edindiği deneyimlerle çalışanların işe karşı tutumları belirlemeye başlar. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de işi ile ilgili tutumlarıdır (6).

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan iş görenlerin iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Bu sebeple iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için imkânlarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır(16).

2.4.Mesleki Tükenmişlik

2.4.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, hem birey hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İngilterede “jobburnout” ya da “staffburnout” olarak tanımlanan kavram Türkçede “tükeniş sendromu- mesleki tükenmişlik” kavramları ile ifade edilmektedir.

“Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Burada bireyin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması önemli bir neden olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını

diğerlerinden ayıran temel unsur bireyin çalışma ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır(20).

Çeşitli olumsuzlukların yaşanması ya da aşırı talepler sonucu bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu literatürde “Tükenmişlik” olarak karşımıza çıkmaktadır(21).

Birinci Uluslar arası Tükenmişlik Konferansı 1981 yılında yapılmış ve konusu tükenmişlik olan birçok araştırma bu konferansta sunulmuştur. Kavramın ortaya atıldığı ilk yıllarda tükenmişlik kavramının birçok kişinin dikkatini çekmesine ve çeşitli araştırmaların konusu olmasına rağmen, kavramın net olmadığı yönünde eleştiriler yapılmıştır. Özellikle ilk yıllarda tükenmişlikle ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır(22).

2.4.2. Tükenmişlik Boyutları

Maslach’a göre tükenmişlik; “Duygusal Tükenme (emotionalexhaustion) (DT), Duyarsızlaşma (depersonalization) (D) ve Düşük Kişisel Başarı Hissi-Kişisel Başarısızlık (personel accomplishment) (KB)” şeklinde adlandırılan üç alt bileşenli bir sendromdur(23).

Duygusal tükenme; Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi (24), aynı zamanda komplekstükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur (25).Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeni ile aşırı yüklenilme tükenilmiş olma duyguları olarak tanımlanır(26)

Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikâyetler nedeniyle işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını, duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir(21).

Duyarsızlaşma; Maslach ve Jackson (1981) duyarsızlaşmayı; kişinin hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlamıştır(27). Duyarsızlaşma içerisinde bulunan kişiler hizmet verdikleri kişilere karşılığında insan değil de nesne varmış gibi davranmaktadırlar (4). Sünter ve ark. (2006), paralel olarak duyarsızlaşmayı, bireyin çalışma arkadaşlarına olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi olarak ifade etmişlerdir. Budak ve Sürgevil (2005)'e göre duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden hizmet verilenlere yönelik negatif katı tutumları içeren işe karşı tepkisizleşmedir. Öğretmenlik mesleği için düşünülecek olursa; öğretmenlerin öğrencilere, öğrenci velilerine ve birlikte çalıştıkları meslektaşları ve diğer çalışanlara karşı duyarsızlaştırmayı geliştirdiklerini söylemek mümkün olmaktadır(6).

Kişisel başarısızlık hissi; Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanabilir (27). Kişisel başarısızlık hissi; depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumlarla karakterizedir (22).

Duygusal ve fiziksel olarak tükenen hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişileryaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından kişisel yeterlik duyguları azalır. Bu anlamda kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görülür(28). Zamanla işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu ortaya çıkar. Harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (29)

2.4.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörler genel itibarıyla şu şekilde açıklanabilmektedir: Mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir. Bu kişilerin meslek yaşamları ile ilgili beklenti düzeyleri yüksek, duygusal baskı ise yoğun ve uzun süreli olduğunda stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da yüksek bir seviyede olmaktadır(30).

2.5. Tükenmişlik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ergin (1992), doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı tükenmişlik ölçeği uyarlamasında kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları, erkeklerin ise kişisel başarı duygularının kadınlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca çalışma süresinin artması ile tükenmişliğin azaldığını, bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre duyarsızlaşma boyutunun daha yüksek olduğu, doktorlarda da duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin bekarlarda evlilerden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır(31).

Örmen (1993), tükenmişlik duygusunun yöneticiler üzerindeki durumunu araştırmış ve araştırma sonucu şu bulgulara ulaşmıştır. Kişisel düzeyde bazı kişilik ve özgeçmiş özelliklerinin tükenmişliğe yol açtığı kişinin genç, tecrübesiz, kendine güveni yetersiz, aile bağları zayıf, amaçları belirsiz olduğunda tükenmişlik ihtimalinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca aşırı iş yükü, katı kurallar, kötü yönetim, yetki yetersizliği, meslektaşlar ve yöneticilerle çatışmalar çalışanların en çok şikâyetçi oldukları ve tükenmişliğin tüm alt boyutlarına zemin hazırlayan unsurlar olarak bulunmuştur(32).

Torun (1995), tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırmış ve şu sonuçlara ulaşmıştır. Ailede uyum ve sosyal destek kaynaklarından yararlanma arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Çocuk sayısının artması ile katılımçılığın azaldığı, evlilerde başkalarına yönelik ilginin artması ve daha anlayışlı tavır sergilemesi tükenmişlik ve aile yapısı ilişkisini daha net ortaya koymaktadır. Meslek ile diğer demografik değişkenler arasında duygusal tükenme ile ilgili bir fark elde edilmemiştir (33).

Duygusal tükenme örneklem ortalamalarında düşük, sosyal destek boyutlarında ise yüksek bulunmuştur. Duygusal tükenme açısından gruplar arasında farklar bulunmazken, tükenmişlik, canlılık, katılık ve başkalarına ilgi boyutlarında meslek, yaş, çalışma süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve ünvan değişkenleri üzerinde belli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır(33).

Tümkaya (1996), öğretmenlerdeki tükenmişliğin psikolojik belirtileri ve başa çıkma davranışları üzerine yaptığı araştırmada öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişliğinde arttığı bulunmuştur(34).

Çelik (2006), eğitim yöneticilerinin mesleki tükenmişlikle evlilik doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve şu sonuca ulaşmıştır. Ciddi sağlık sorunu yaşayan okul yöneticilerinin duygusal tükenme düzeylerinin bu sorunu yaşamayan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır(35).

Ensari ve Tuzcuoğlu (1995), “Marmara Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yılmaları arasında kişilik özelliklerinin rolü” konulu araştırmalarında şu bulgulara ulaşmışlardır.

Yöneticilerin yılmalarının öğretim personelinde daha az olduğu, kişilik özellikleri ile yılmak ve türleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yılmaların medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki esas görev, bu görevdeki hizmet süresi, sorumlu olduğu öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermediği, yaş, cinsiyet, eşyle evlilik yılı, birlikte yaşadığı çocuk sayısı, alınmış olunan en yüksek akademik derece, bugüne kadar görev yaptığı öğretim düzeyi, kaç yıldır eğitim alanında çalışmakta olduğu değişkenlerine göre anlamlı bir farkın oluşmadığı sonuçları da ortaya çıkmıştır(36).

Girgin (1995), ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişliğine yol açan değişkenlerin analizini yaptığı araştırmasında mesleği sürdürme nedeni, mesleği isteyerek seçip seçmeme, meslektaşlardan destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnun olup olmama durumlarının duygusal tükenmeyi etkilediği sonucuna varmıştır. Girgin, duyarsızlaşmayı etkileyen faktörler olarakta cinsiyet, çalışılan yıl, eğitim sisteminden memnun olup olmama durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı ve metropolde çalışılan sosyo-ekonomik düzeyler duyarsızlaşmayı etkileyen faktörler olarak bulunmuştur. Araştırmada kişisel başarıyı etkileyen değişkenler

olarak ta çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerden takdir görme durumu, çalışılan sosyo-ekonomik düzey bulunmuştur(37).

Çokluk (1999), zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliği incelediği araştırmasında; yöneticilerle öğretmenler arasında toplam tükenmişlik, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında anlamlı farklar bulunduğu saptarken, kişisel başarıda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca yöneticilerin öğretmenlerden daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılrken, cinsiyet, görevden elde edilen aylık net gelir, engelli çocuklarla çalışmak için alınan eğitimin yeterli olup olmaması ve daha önce öğretmen veya yönetici olarak engelli çocuklarla çalışıp çalışmama ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır(38).

Dolunay (2002), liselerde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu ile ilgili yaptığı araştırmasında; yaş ilerledikçe genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarı düzeyinin arttığı, çocuk sayısı ile kişisel başarının doğru orantılı değiştiği, toplam hizmet süresi arttıkça, genel tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarının arttığı, ortalama sınıf mevcudu arttıkça duyarsızlaşmanın da arttığı saptanmıştır(39).

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini saptamaya yönelik araştırma yapmışlardır. Çalışmada grubun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları saptanmıştır. Araştırma grubunun yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği bulunmuştur(40).

Ancak, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumdaki hak ettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi özelliklerin ise tükenmişlik düzeyini etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, araştırma grubunun duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının farklı parametrelerden etkilendiği birbirinden bağımsız olarak değiştiği gözlenmiştir(40).

Aksu ve Baysal (2005), ilköğretim okulu müdürlerinde tükenmişliği inceledikleri çalışmalarında, okul müdürlerinin tükenmişlik algılamaları eğitim düzeylerine, kıdemlerine, görev yaptıkları ilçeye ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte, cinsiyet ve ekonomik gelirlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(41).

Urfalı ve Aksoy (2007), özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini araştırdığı çalışmasında, duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, çalıştıkları ortamdaki memnuniyet, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, çalıştıkları kurumda ödül ve ceza sisteminin adil olarak işlenmesi, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ve velilerle ilgili sorun yaşama; duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma ve isteyerek yapma, çalıştıkları ortamdaki memnuniyet, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, yakınları arasında özel eğitime ihtiyacı olan birinin olması, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması, velilerle ilgili sorun yaşama ; kişisel başarı alt boyutunda medeni durum , öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, sosyo-ekonomik durum, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır(42).

2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Daly (1992), orta ve lise müdürleri üzerine yaptığı tükenmişlik araştırmasında, okul yöneticilerinin tükenmişlik belirtilerini olumsuz benlik kavramı, düşmanlık duygusuna kapılma, yabancılaşma, geri çekilme, içine kapanma gibi konuları araştırmıştır. Okul türünün veya büyüklüğünün tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir farka yol açmadığını saptamıştır. Yöneticilerde görülen başarısızlık hissetme, suçluluk, kuşkulanma, tahammülsüzlük ve hayal kırıklığı gibi durumlar yüksek derece tükenmişlik belirtisi olarak bulunmuştur. Tükenmişliğin yüksek olmasında okullardaki olumsuz baskılar okul merkezli yönetimin yöneticiye getirdiği ek sorumluluklar ve otoritenin azalması sebep olarak gösterilmiştir(43).

Ellis (1983), okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini hem sıklık hem de yoğunluk açısından incelemiştir. Yöneticiler; sorumluluk düzeyleri, okul ya da bölgenin konumu, personel, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve çalıştığı veya denetlediği personel sayısı gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Bulgularda tükenmişliğin önemli bir sorun olmadığı ortaya konmuştur. Kadın yöneticiler, erkek yöneticilerden duygusal tükenme alt ölçeğinden yüksek puan, kişisel başarı alt ölçeğinden ise daha düşük puan almışlardır. Yaş ilerledikçe duygusal tükenme yüksek bulunmuştur(44).

Sarros ve Sarros (1987), yönetici grupları ile öğretmen gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda ve duygusal tükenme alt boyutunda diğerlerinden oldukça yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenler arasında tükenmişliği yordayan değişkenler duygusal tükenme alt ölçeği için; iş yükü ile doyum, statü ve fark edilme ile doyum, duyarsızlaşma alt ölçeği için; işin zorlayıcılığı, statü ve fark edilme ile doyum, kişisel başarı alt ölçeği için; statü ve fark edilme ile doyum, işin zorlayıcılığı, ilerleme ile doyum, güvence ve katılım ile doyum, ücret ve tazminatlar ile doyum en önemli yordayıcılar olarak belirlenmiştir(45).

Hipps ve Malpin (1991), öğretmen ve müdürler üzerinde tükenmişliği araştırmıştır. Çalışma sonucunda ruhsal çöküntü ve tükenmişlik ile iş stresi arasında güçlü pozitif bir ilişki, kişisel başarı ile iş stresi arasında güçlü negatif bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada dış denetim organları tarafından denetlenen yöneticiler, iç denetim organları tarafından denetlenen yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Medeni durum, yaş ve cinsiyet değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır(46).

Corkey (1994), öğretmenlerin öğrencilerde görülen bazı davranış bozukluklarına karşı gösterdikleri hoşgörü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, öğretim yaptıkları düzey, mevcut pozisyonda çalışma süreleri gibi bazı demografik değişkenlere göre incelemiştir. Sonuçlar öğretmenlerin yaşı, eğitim düzeyi, öğretim yaptıkları okulun düzeyi, deneyimleri ve mevcut pozisyonda çalışma sürelerinin tükenmişlikleri ile anlamlı bir ilişki göstermediklerini ortaya koymuştur. Ancak okulun sosyo-ekonomik durumu ile

öğretmenlerin gösterdiği hoşgörü düzeyi ve öğretmenlerin ırkları ile hem tolerans düzeyleri hem de tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Zenci öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında beyazlara göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, aynı zamanda yanlış olarak nitelenen davranışlara karşı daha hoşgörülü oldukları sonucuna da ulaşılmıştır(47).

DeRobbio (1995), öğretmenlerde tükenmişliğin kişisel ve mesleki özelliklerle ilişkisini ve tükenmişlik ve strese neden olan değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. Yaş, cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkisini ortaya koymuştur. Bu değişkenler özellikle duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklara yol açarken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında herhangi bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenler ise; disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar olarak belirlenmiştir(48).

Dinham ve Scott (1996), öğretmen ve okul yöneticilerinin iş tatmini, motivasyonu ve iş sağlığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada orta yaş grubunun iş tatmin düzeyini yüksek bulmuştur. İş tatminsizliği yaşayan gruplarda mesleki tükenmişlik de yüksek bulunmuş ve çalışma süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır(49).

Betoret (2006)'in yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin stres kaynakları, yeterlik, baş etme kaynakları ve tükenmişlik yaşantıları incelenmiştir. Araştırmada öğretmenler, okul ortamındaki uygulamalarına müdahale edildiğinde ya da engellendiğinde tükenmişliğin oluştuğunu ifade etmişlerdir. Buna ek olarak yüksek yeterliğe sahip olan öğretmenlerin daha fazla baş etme kaynağına sahip olduğu ve dolayısıyla tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır(50).

III. BÖLÜM

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma mevcut olan bir durumu tanımlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Bu nedenle araştırma yöntemi olarak da betimsel yöntem benimsenmiştir. Betimsel yöntem, geçmişte yada halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Olayı değiştirmek ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (51)

3.2.Araştırma Grubu

Araştırmanın grubunu Türkiye genelinde 2010-2011 güreş sezonunda görev yapan Milli ve Uluslararası 180 Güreş Hakemi oluşturmaktadır. Anket formu araştırma grubunu oluşturan 150 hakeme dağıtılmış ve 126 hakem geri dönüş yapmıştır.

3.3.Veritoplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu; Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği olarak üç kısımdan meydana gelmiştir.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Milli ve Uluslararası güreş hakemleri ile ilgili 14 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda hakemlerin medeni durumu, yaş, hizmet yılı, aylık ortalama gelirleri gibi sorular yer almaktadır.

3.3.2.Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTÖ-MaslachBurnout Inventory)

Araştırmada Güreş Hakemlerinin tükenmişliliği belirlemek için Maslach ve Jackson (27) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ergin (52), tarafından Türkçeye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupla ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envantere bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Üç alt faktörü vardır:

Duygusal Tükenme(EmotionalExhaustion): Bu faktör, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 maddeden oluşmaktadır (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler). (52)

Duyarsızlaşma(Depersonalization): Bu faktör, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır (5.10.11.15.22).(52)

Kişisel Başarı(PersonalAccomplishment): Bu faktör, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21).(52)

3.3.3.Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)

15 sorudan oluşan 5’likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinde duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5 cevap seçeneği vardır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (53) 1980 yılında tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34. 27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34. 71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de Gödelek, 1988 yılında bu ölçeğin madde geçerliliği için

yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Akt., 53). Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir (53).

3.4. Veri Analizleri

Araştırmada elde edilen ham veriler istatistik paket programları ile çözümlenmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin (bağımlı değişkenlerin) normal dağılıp dağılmadıkları Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testleri ile sınanmış ve bu sınama sonucunda verilerin çoğunluğunun normal dağılmadıkları görülmüştür (Tablo 3.1). Bu nedenle istatistikî analizlerde nonparametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. İkili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve Çoklu karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis H Testi, Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U Testi ve ilişki çözümlenmelerinde Spearman korelasyonu analiz yöntemleri kullanılmıştır. Anlamlılık değeri için $\alpha=0.05$ değeri kritik nokta olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Bağımlı Değişkenlerin Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri ile Normallik Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	K-S	sd	p	S-W	sd	p
İş Doyumu	,067	126	,200	,984	126	,156
Duygusallık	,093	126	,009*	,978	126	,037*
Duyarsızlaşma	,182	126	,000*	,914	126	,000*
Kişisel Başarı	,091	126	,013*	,980	126	,056

*P<0,05

IV. BÖLÜM

4.BULGULAR

Tablo 4.1: Güreş Hakemlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Yaş	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyum	30 yaş ve altı	14	62,07	1,138	3	0,768
		31-40 yaş	62	62,15			
		41-50 yaş	37	62,73			
		50 yaş ve üzeri	13	73,69			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	30 yaş ve altı	14	78,57	3,261	3	0,353
		31-40 yaş	62	60,99			
		41-50 yaş	37	60,18			
		50 yaş ve üzeri	13	68,69			
	Duyarsızlaşma	30 yaş ve altı	14	79,57	3,916	3	0,271
		31-40 yaş	62	62,46			
		41-50 yaş	37	57,70			
		50 yaş ve üzeri	13	67,65			
Kişisel Başarı	30 yaş ve altı	14	55,43	2,736	3	0,434	
	31-40 yaş	62	66,15				
	41-50 yaş	37	58,51				
	50 yaş ve üzeri	13	73,73				

Tablo 4.1’de güreş hakemlerinin yaşlarına göre iş doyumları incelendiğinde 50 yaş ve üzeri güreş hakemlerinin iş doyumuna sıra ortalaması (SO=73,69) diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.1’de yaşlarına göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 30 yaş ve altı güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=78,57) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 30 yaş ve altı güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=79,57) duyarsızlaşma boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 50 yaş ve üstü güreş hakemlerinin puan ortalamalarının (SO =73,73) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.2: Güreş Hakemlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Medeni Durum	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamları	U	Z	p
	İş doyum	Evli	116	64,09	7434,50	511,500	-	0,536
		Bekar	10	56,65	566,50		0,619	
MESLEKİ ÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Evli	116	61,90	7180,50	394,500	-	0,093
		Bekar	10	82,05	820,50		1,678	
	Duyarsızlaşma	Evli	116	63,15	7325,50	539,500	-	0,713
		Bekar	10	67,55	675,50		0,368	
	Kişisel Başarı	Evli	116	64,45	7476,50	469,500	-	0,317
		Bekar	10	52,45	524,50		1,000	

Tablo 4.2’de güreş hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde evli güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri (SO =64,09) bekâr hakemlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.2’de medeni durumlarına göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde bekâr güreş hakemlerinin puan ortalamalarının (SO =82,05) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Medeni durumu bekar olan güreş hakemlerinin puan ortalamalarının (SO =67,55) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Evli güreş hakemlerinin puan ortalamalarının (SO=64,45) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.3: Güreş Hakemlerinin Mesleklerine Göre İş Doyum ve Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Meslek	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyum	Öğretim Elemanı	11	54,45	13,217	7	0,067
		İşçi	8	46,44			
		Öğretmen	63	58,74			
		Doktor	2	61,75			
		Polis	7	53,86			
		Büro Memuru	4	98,75			
		Yönetici	6	85,00			
		Diğerleri	25	76,98			
MESLEKİ TÜKENİMLİK	Duygusallık	Öğretim Elemanı	11	62,77	4,971	7	0,664
		İşçi	8	52,06			
		Öğretmen	63	64,37			
		Doktor	2	38,00			
		Polis	7	62,57			
		Büro Memuru	4	37,50			
		Yönetici	6	74,17			
		Diğerleri	25	69,18			
	Duyarsızlaşma	Öğretim Elemanı	11	71,14	4,906	7	0,667
		İşçi	8	48,00			
		Öğretmen	63	62,90			
		Doktor	2	81,00			
		Polis	7	69,21			
		Büro Memuru	4	77,88			
		Yönetici	6	44,92			
		Diğerleri	25	65,76			
	Kişisel Başarı	Öğretim Elemanı	11	50,41	9,718	7	0,205
		İşçi	8	62,38			
		Öğretmen	63	64,51			
		Doktor	2	21,00			
		Polis	7	43,79			
		Büro Memuru	4	73,12			
		Yönetici	6	87,92			
		Diğerleri	25	68,60			

Tablo 4.3’de güreş hakemlerinin mesleklerine göre iş doyumları incelendiğinde büro memurlarının iş doyum düzeyleri (SO=98.75) diğer meslek gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.3’de mesleklerine göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde yönetici meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=74,17) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Doktor meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=81,00) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Yönetici meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=87,92) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.4: Güreş Hakemlerinin Aylık Ortalama Gelirlerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Aylık gelir	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyumu	1000 TL ve altı	4	40,25	4,106	4	0,392
		1001-1500T L	28	56,64			
		1501-2000TL	63	64,46			
		2001-3000 TL	19	73,24			
		3001 TL ve üzeri	12	66,79			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	1000 TL ve altı	4	66,12	11,417	4	0,022*
		1001-1500T L	28	79,64			
		1501-2000TL	63	59,68			
		2001-3000 TL	19	45,92			
		3001 TL ve üzeri	12	72,83			
	Duyarsızlaşma	1000 TL ve altı	4	43,38	3,267	4	0,514
		1001-1500T L	28	69,75			
		1501-2000TL	63	63,70			
		2001-3000 TL	19	55,08			
		3001 TL ve üzeri	12	67,92			
	Kişisel Başarı	1000 TL ve altı	4	41,25	7,726	4	0,102
		1001-1500T L	28	60,64			
		1501-2000TL	63	60,10			
		2001-3000 TL	19	68,61			
		3001 TL ve üzeri	12	87,33			

*p<0,05

Tablo 4.4’de güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre iş doyumları incelendiğinde aylık ortalama geliri 2001-3000 TL olan güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri sıra ortalamaları (SO=73,24) diğer gelir gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark (p>0,05) bulunamamıştır.

Tablo 4.4'de aylık ortalama gelir düzeylerine göre gürş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde aylık ortalama geliri 1000-1500 TL ve üzeri olan gürş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=79,64) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ve gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p<0,05$) bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda 10 ayrı ikili karşılaştırma yapılmış ve bu farkın aylık ortalama geliri 1001-1500 TL olan gürş hakemleri ile geliri 2001-3000 TL olan gürş hakemleri arasında kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,005$).

Aylık ortalama geliri 1001-1500 TL olan gürş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=69,75) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Aylık ortalama geliri 3001 TL ve üzeri olan gürş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=87,33) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.5: Güreş Hakemlerinin Eğitim Düzeylerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Eğitim Düzeyleri	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
	İş doyum	Lise	6	74,58	1,749	2	0,417
		Lisans	99	61,29			
		Lisansüstü	21	70,76			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Lise	6	68,75	487	2	0,784
		Lisans	99	62,32			
		Lisansüstü	21	67,55			
	Duyarsızlaşma	Lise	6	71,08	550	2	0,760
		Lisans	99	63,92			
		Lisansüstü	21	59,36			
	Kişisel Başarı	Lise	6	49,00	4678	2	0,096
		Lisans	99	61,29			
		Lisansüstü	21	78,07			

Tablo 4.5’de güreş hakemlerinin eğitim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde lise mezunlarını iş doyum düzeyleri sıra ortalamaları (SO=74,58) diğer eğitim düzeyi gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.5’de eğitim düzeylerine göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde lise mezunu gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=68,75) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Lise mezunu gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=71,08) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Eğitim düzeyi lisansüstü gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=78.07) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası

yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.6: Güreş Hakemlerinin Güreş Sporunu Yapıp Yapmadığına Dair İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Güreş Sporunu yapma yıllarına göre	n	Sıra ortalama sı	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyumunu	Hiç Yapmadım	9	52,50	9,336	4	0,053
		1-3 yıl	14	89,36			
		4-6 yıl	15	53,17			
		7-9 yıl	30	59,93			
		10 ve üzeri yıl	58	63,48			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusalılık	Hiç Yapmadım	9	41,61	4,800	4	0,308
		1-3 yıl	14	67,46			
		4-6 yıl	15	69,17			
		7-9 yıl	30	69,53			
		10 ve üzeri yıl	58	61,35			
	Duyarsızlaşma	Hiç Yapmadım	9	53,61	1,277	4	0,865
		1-3 yıl	14	69,82			
		4-6 yıl	15	61,93			
		7-9 yıl	30	65,85			
		10 ve üzeri yıl	58	62,70			
	Kişisel Başarı	Hiç Yapmadım	9	61,83	2,374	4	0,667
		1-3 yıl	14	69,46			
		4-6 yıl	15	53,43			
		7-9 yıl	30	59,68			
		10 ve üzeri yıl	58	66,90			

Tablo 4.6’da güreş hakemlerinin güreş sporunu yapıp yapmadığına dair iş doyumları incelendiğinde 1 ile 3 yıl arasında güreş yapan güreş hakemlerinde iş doyum düzeylerinin sıra ortalamaları ($SO=89,36$) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.6’da güreş hakemlerinin güreş sporu yapıp yapmadığına dair tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 7 ile 9 yıl arası güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=69,53) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 1 ile 3 yıl arası güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=69,82) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 1 ile 3 yıl güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=69,46) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.7: Güreş Hakemlerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgelere Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Coğrafi Bölgeler	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyum	Marmara	22	62,27	0,977	6	0,986
		İç Anadolu	29	67,55			
		Ege	9	63,61			
		Akdeniz	18	59,14			
		Karadeniz	27	62,69			
		Doğu Anadolu	16	61,41			
		Güneydoğu Anadolu	5	72,00			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Marmara	22	61,27	1,178	6	0,978
		İç Anadolu	29	68,50			
		Ege	9	58,22			
		Akdeniz	18	65,14			
		Karadeniz	27	64,09			
		Doğu Anadolu	16	59,06			
		Güneydoğu Anadolu	5	58,90			
	Duyarsızlaşma	Marmara	22	62,59	2,509	6	0,867
		İç Anadolu	29	67,69			
		Ege	9	54,83			
		Akdeniz	18	66,81			
		Karadeniz	27	61,78			
		Doğu Anadolu	16	66,88			
		Güneydoğu Anadolu	5	45,40			
	Kişisel Başarı	Marmara	22	71,07	8,573	6	0,199
		İç Anadolu	29	70,26			
		Ege	9	45,78			
		Akdeniz	18	70,42			
		Karadeniz	27	49,91			
		Doğu Anadolu	16	64,66			
		Güneydoğu Anadolu	5	67,70			

Tablo 4.7’de güreş hakemlerinin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre iş doyumları incelendiğinde Güneydoğu Anadolu bölgesindeki güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=72,00) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.7’de güreş hakemlerinin güreş hakemlerinin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde İç Anadolu bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=68,50) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Güneydoğu Anadolu bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=67,69) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Marmara bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=71,07) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.8: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Yıllarına İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Hakem Yılları	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyumunu	6 yıl ve altı	10	57,95	2,413	4	0,660
		7-9 yıl	32	56,59			
		10-12 yıl	21	62,86			
		13-15 yıl	20	67,00			
		16 yıl ve üzeri	43	68,62			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusalık	6 yıl ve altı	10	65,50	1,338	4	0,855
		7-9 yıl	32	59,39			
		10-12 yıl	21	61,76			
		13-15 yıl	20	71,02			
		16 yıl ve üzeri	43	63,44			
	Duyarsızlaşma	6 yıl ve altı	10	79,55	3,931	4	0,415
		7-9 yıl	32	67,33			
		10-12 yıl	21	58,45			
		13-15 yıl	20	66,80			
		16 yıl ve üzeri	43	57,85			
	Kişisel Başarı	6 yıl ve altı	10	35,70	7,570	4	0,109
		7-9 yıl	32	60,78			
		10-12 yıl	21	71,33			
		13-15 yıl	20	64,42			
		16 yıl ve üzeri	43	67,73			

Tablo 4.8’de güreş hakemlerinin hakemlik yıllarına iş doyumları incelendiğinde 16 yıl ve üzeri hakemlik yapmış güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=68,62) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.8’de güreş hakemlerinin hakemlik yıllarına tükenmişlik alt boyutları (Duygusalık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 13 ile 15 yıl hakemlik yapmış güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=71,02) duygusalık boyutunda

en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 6 yıl ve altı hakemlik yapmış olan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının ($SO=79,55$) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 10 ile 12 yıl arası hakemlik yapmış olan gurubundaki güreş hakemlerinin puan ortalamalarının ($SO=71,33$) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.9: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Kategorilerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Hakemlik Kategorileri	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyum	Milli	92	58,33	7,167	3	,067
		Uluslararası III	15	79,70			
		Uluslararası II	8	80,44			
		Uluslararası I ve üzeri	11	72,32			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Milli	92	63,44	1,505	3	,681
		Uluslararası III	15	58,53			
		Uluslararası II	8	77,38			
		Uluslararası I ve üzeri	11	60,68			
	Duyarsızlaşma	Milli	92	61,05	12,317	3	,006*
		Uluslararası III	15	65,27			
		Uluslararası II	8	105,25			
		Uluslararası I ve üzeri	11	51,23			
	Kişisel Başarı	Milli	92	60,76	6,947	3	,074
		Uluslararası III	15	81,70			
		Uluslararası II	8	46,44			
		Uluslararası I ve üzeri	11	74,05			

* $p<0,05$

Tablo 4.9’da güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre iş doyumları incelendiğinde Uluslararası II güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri ($SO=80,44$) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.9’da güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde Uluslararası II gurubu hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=77,38) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Uluslararası II gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=105,25) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ve gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p<0,05$) bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 6 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, Milli hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında ($p=0,001$); Uluslararası III hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında ($p=0,006$); Uluslararası II hakemler ile Uluslararası I hakemler arasında ($p=0,005$) kaynaklandığı grlmştir ($p<0,008$).

Uluslararası III grubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=81,70) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.10: Güreş Hakemlerinin Hakemliğin Maddi Getirisine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

İŞ DOYUMU	Hakemliğin Maddi Getirisi	n	Sıra Ortalaması	KW	sd	p	
İş doyum	Çok Az	34	47,79	9,746	2	0,008*	
	Az	63	66,57				
	Yeterli	29	75,24				
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Çok Az	34	61,56	,133	2	0,936
		Az	63	64,13			
		Yeterli	29	64,40			
	Duyarsızlaşma	Çok Az	34	60,43	,365	2	0,833
		Az	63	64,19			
		Yeterli	29	65,60			
	Kişisel Başarı	Çok Az	34	63,13	,396	2	0,820
		Az	63	62,02			
		Yeterli	29	67,14			

*p<0,05

Tablo 4.10'de güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisine göre iş doyumları incelendiğinde yeterli diyen güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=75,24) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark (p<0,05) bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 3 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemliğin maddi getirisi az olarak belirten hakemler ile hakemliğin getirisi yeterli diyen hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür (p<0,016).

Tablo 4.10'de güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde yeterli diyen grubun sıra ortalamalarının (SO=64,40) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark (p>0,05) bulunamamıştır.

Hakemliğin maddi getirisine yeterli diyen gurubun sıra ortalamalarının (SO=65,60) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunmamıştır. Hakemliğin maddi getirisine yeterli diyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=67,14) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.11: Güreş Hakemlerinin Hakemliğin Sosyal Statüsü Görüşlerine Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Hakemliğin Sosyal Statü	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyumunu	Çok Düşük	5	34,00	24,282	4	0,000*
		Düşük	32	45,09			
		Orta Düzeyde	31	56,82			
		Yüksek	44	78,26			
		Çok Yüksek	14	84,50			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusalılık	Çok Düşük	5	67,80	,967	4	0,915
		Düşük	32	68,30			
		Orta Düzeyde	31	63,05			
		Yüksek	44	60,61			
		Çok Yüksek	14	61,07			
	Duyarsızlaşma	Çok Düşük	5	75,50	4,537	4	0,338
		Düşük	32	71,42			
		Orta Düzeyde	31	60,32			
		Yüksek	44	56,38			
		Çok Yüksek	14	70,54			
	Kişisel Başarı	Çok Düşük	5	65,80	,236	4	0,994
		Düşük	32	63,48			
		Orta Düzeyde	31	60,94			
		Yüksek	44	64,77			
		Çok Yüksek	14	64,39			

* $p<0,05$

Tablo 4.11.'de güreş hakemlerinin hakemliğin sosyal statüsü görüşlerine göre iş doyumları incelendiğinde hakemliğin sosyal statüsü çok yüksek diyen güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri (SO=84,50) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p<0,05$) bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 10 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemliğin

sosyal statüsü düşük ile hakemliğin sosyal statüsü yüksek olarak belirten grup arasında ($p=0,000$) ve hakemliğin sosyal statüsü düşük ile hakemliğin sosyal statüsü çok yüksek olarak belirten gruplar arasında ($p=0,002$) kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,005$).

Tablo 4.11’de güreş hakemlerinin sosyal statüsüne göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde hakemliğin sosyal statüsü düşük diyen gurubun sıra ortalamalarının ($SO=68,30$) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Hakemliğin sosyal statüsü çok düşük diyen gurubun sıra ortalamalarının ($SO=75,50$) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunmamıştır. Hakemliğin sosyal statüsü çok düşük diyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının ($SO=65,80$) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır

Tablo 4.12: Güreş Hakemlerinin Bir Sezonda Görev Aldıkları Müsabaka Sayısına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Müsabaka Sayısı	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyumunu	1-3maç	12	54,21	7,253	4	0,123
		4-6 maç	49	56,85			
		7-9 maç	17	66,50			
		10-12 maç	21	62,31			
		13 ve üzeri	27	78,74			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusallık	1-3maç	12	71,33	4,988	4	0,289
		4-6 maç	49	60,92			
		7-9 maç	17	74,56			
		10-12 maç	21	69,19			
		13 ve üzeri	27	53,31			
	Duyarsızlaşma	1-3maç	12	69,04	1,968	4	0,742
		4-6 maç	49	61,77			
		7-9 maç	17	55,35			
		10-12 maç	21	70,17			
		13 ve üzeri	27	64,13			
	Kişisel Başarı	1-3maç	12	63,67	1,240	4	0,872
		4-6 maç	49	59,47			
		7-9 maç	17	65,94			
		10-12 maç	21	69,31			
		13 ve üzeri	27	64,69			

Tablo 4.12’de güreş hakemlerinin bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına göre iş doyumları incelendiğinde 13 ve üzeri görev alan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=78,74) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.12’de güreş hakemlerinin bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı)

incelendiğinde 7-9 görev alan gurubun sıra ortalamalarının (SO=74,56) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. 10-12 maçta görev alan gurubun sıra ortalamalarının (SO=70,17) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş Fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunmamıştır. 10-12 görev alan güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=69,31) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.13: Güreş Hakemleri Başka Spor Dallarında Hakemlik Yapma Durumlarına Göre İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Hakemlik Yapıyor mu?	n	Sıra ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
DOYU	İş doyum	Evet	25	68,98	1724,50	1,126	-,839	0,402
		Hayır	101	62,14	6276,50			
ÜKENMİŞLİK	Duygusallık	Evet	25	51,58	1289,50	964,50	-	0,068
		Hayır	101	66,45	6711,50			
	Duyarsızlaşma	Evet	25	55,78	1394,50	1069,50	-	0,235
		Hayır	101	65,41	6606,50			
	Kişisel Başarı	Evet	25	75,68	1892,00	958,00	-	0,062
		Hayır	101	60,49	6109,00			

Tablo 4.13’de güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde başka spor dallarında hakemlik yapan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=68,98) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.13’de güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde başka spor dallarında hakemlik yapmayan gurubun sıra ortalamalarının (SO=66,45) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüştür. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Başka spor dallarında hakemlik yapmayan gurubun sıra ortalamalarının (SO=65,41) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunmamıştır. Başka spor dalında hakemlik yapan güreş hakemlerinin kişisel başarı boyutunda sıra ortalamalarının (SO=75,68) en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.14: Güreş Hakemlerinin Hakemlik Görevlendirmelerinin Asli Mesleklerini Etkileme Durumlarına İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Dağılımları

		Hakemliğin Asli Mesleğini Etkilemesi	n	Sıra ortalaması	KW	sd	p
İŞ DOYUM	İş doyum	Etkilemiyor	46	63,48	4,214	3	,239
		Çok Az Etkiliyor	22	67,02			
		Az etkiliyor	45	67,29			
		Çok Etkiliyor	13	44,50			
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK	Duygusalılık	Etkilemiyor	46	50,77	16,268	3	,001*
		Çok Az Etkiliyor	22	54,70			
		Az etkiliyor	45	73,79			
		Çok Etkiliyor	13	87,81			
	Duyarsızlaşma	Etkilemiyor	46	54,20	6,344	3	,096
		Çok Az Etkiliyor	22	60,61			
		Az etkiliyor	45	71,71			
		Çok Etkiliyor	13	72,88			
	Kişisel Başarı	Etkilemiyor	46	70,14	3,103	3	,376
		Çok Az Etkiliyor	22	64,95			
		Az etkiliyor	45	58,30			
		Çok Etkiliyor	13	55,54			

*p<0,05

Tablo 4.14’de güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde asli mesleklerini az etkileyen güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri (SO=67,29) diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark (p>0,05) bulunamamıştır.

Tablo 4.14’de güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusalılık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde asli mesleklerini çok

etkileyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=87,81) duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüştür. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 10 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkilemeyen ile asli mesleğini az etkileyen grup arasında ($p=0,003$); asli mesleğini etkilemeyen ile asli mesleğini çok etkileyen grup arasında ($p=0,002$); asli mesleğini çok az etkileyen ile asli mesleğini çok etkileyen gruplar arasında ($p=0,005$) kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,008$).

Hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini çok etkileyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=72,88) duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunmamıştır. Hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkilemeyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının (SO=70,14) kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark ($p>0,05$) bulunamamıştır.

Tablo 4.15. Güreş Hakemlerinin İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki

	İş Doyum	Duygusalılık	Duyarsızlaştırma	Kişisel Başarı
İş Doyumu	1,000	-,255**	-,097	,341**
Duygusalılık	-,255**	1,000	,467**	-,217*
Duyarsızlaşma	-,097	,467**	1,000	-,380**
Kişisel Başarı	,341**	-,217*	-,380**	1,000

*p<0,05

**p<0,01

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere güreş hakemlerinin iş doyumları ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = -0,255$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile duyarsızlaşma arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = -0,97$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile kişisel başarı arasında doğru yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = 0,341$, $p < 0,01$) vardır.

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında doğru yönlü zayıf bir ilişki ($r = 0,467$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r = -0,217$, $p < 0,01$) ve ayrıca duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r = -0,380$, $p < 0,01$) vardır.

V. BÖLÜM

5.1.TARTIŞMA

Tablo 4.1.'de güreş hakemlerinin yaşlarına göre iş doyumları incelendiğinde 50 yaş ve üstü güreş hakemlerinin iş doyumları sıra ortalamaları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Can ve ark.(2010) araştırmalarında yaş değişkenine bağlı olarak hentbol hakemlerinin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir fark görmemiştir (54). Akçamete ve ark. (2001) yaşın iş doyumuna üzerine etkili bir değişken olmadığını belirtmişlerdir (21). Kargün ve ark (2012) yaş faktörüyle futbol hakemlerinin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (55). Benzer olarak Ulucan ve ark. (2011) ile Vural (2001)'in futbol antrenörleri ile yapmış olduğu araştırmanın sonuçları çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (56). Çalışmamızda hakemlerin yaşlarına göre iş doyum ölççeğinden aldıkları puanlar arasında fark çıkmaması güreş hakemlerinin yaş değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Buna neden olarak hakemlerin yaşlarına göre değil yönetmiş oldukları maçlara göre ödüllendirilmesi ve işiyle bütünleşmesi bu farkın ortaya çıkmamasındaki etkenler olarak düşünülmektedir.

Tablo 4.1'de yaşlarına göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 30 yaş ve altı güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 30 yaş ve altı güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlaşma boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 50 yaş ve üstü güreş hakemlerinin puan ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 4.1 incelendiğinde yaş değişkenine göre hakemlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tekin ve ark.(2009), Baysal (1995)'in ve Koustelios (2001)'un yapmış olduğu araştırmaların sonucunda yaşın duygusal tükenmişlik üzerine etkili bir değişken olmadığını belirtmişlerdir (58.59.60). Araştırmamız

sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine göre hakemlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.1.). Çam (1989)'ın ve Kitapçioğlu (2000)'nin araştırmalarının sonucu bulgularımızla paralellik göstermektedir (61.62). Yine Tablo 4.1 incelendiğinde yaş değişkenine göre hakemlerin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmanın sonucu ise; Kitapçioğlu (2000)'nin, Özbek ve Girgin (1993)'in ve Seğmenli (2001)'nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir (63). Araştırmamızın bulguları sonucunda yaş parametresinin güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) değişkenlerinden etkilenmediği görülmektedir.

Tablo 4.2.'de güreş hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde evli olan Güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri bekârlara güreş hakemlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Karataş (2009), Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bulmuştur (65). Çalışmamıza paralel olarak Çetin (2001)'nin spor uzmanları üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun iş doyum düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (66). Ancak bu durumun tersini tespit eden Yıldız ve ark. (2003) ile Canbaz (2005), araştırmalarda evliliğin kişiye düzenli bir yaşam ortamı sağladığı iş doyum düzeyini artırdığını ortaya koymuşlardır (67.68).

Tablo 4.2'de medeni durumlarına göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde bekâr güreş hakemlerinin puan ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durumu bekâr olan güreş hakemlerinin puan ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Evli güreş hakemlerinin puan ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular

neticesinde araştırmamızın sonuçları ile Budak (2005), Özdemir (1999), Kırılmaz ve ark. (2003)'nin yapmış olduğu çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (69.70.71). Ayrıca Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008)'nin atletizm antrenörleri ile yapmış olduğu çalışmada medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir (72). Buna bağlı olarak medeni durum değişkeninin güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutlarından (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) etkilenmediği söylenilebilir.

Tablo 4.3.'de güreş hakemlerinin mesleklerine göre iş doyumları incelendiğinde öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri diğer meslek gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Karataş (2009), Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin hakemlik dışı mesleklerine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı bulmuştur (65). Çalışmamızda hakemlerin hakemlik dışı mesleğine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmaması, hakemlerin genel olarak iş doyumunun hakemlik dışı mesleği değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Hemen her gün basında ve spor programlarında hakem kararları devamlı tartışılmaktadır, bazen günlerce spor gündemi oluşmaktadır. Müsabaka esnasında kimsenin müdahale edemediği, büyük yetkilere sahip olan hakemlerin mesleğinin ne olduğu, hangi işle uğraştıkları, hakemlik dışındaki çalışma şartları ve sorunları gibi konular çoğu zaman tartışılmamış ve gündeme getirilmemiştir. Ayrıca hakemlere görev verilirken dışarıda yaptığı işe göre değerlendirilmeyip, hakemlikteki başarısına göre değerlendirildiğinden bir farkın ortaya çıkmadığı düşünülmektedir.

Tablo 4.3'de mesleklerine göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde yönetici meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Doktor meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yönetici meslek gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar

arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ayrıca yapılan diğer çalışmalarda Selçukoğlu (2001), Kapıkıran (2003), meslek değişkeninin tükenmişlik üzerinde istatistiksel bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir (73.74). Buna bağlı olarak güreş hakemlerinin meslek parametresinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) değişkenlerinden etkilenmediği düşünülmektedir.

Tablo 4.4.'de güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre iş doyumları incelendiğinde aylık ortalama geliri 2001-3000 TL. olan güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri diğer gelir gruplarına göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hakemlerin, "hangi ekonomik statüde bulunuyorsunuz" sorusuna verdikleri cevaplarda A klasman hakemlerin %80, B klasman hakemlerinin %59'u üst seviyede olduklarını belirtmişler. C klasman, federasyon ve bölge-il hakemlerinin ise ortalama %65 oranında ekonomik statülerinin orta seviyede olduğunu söylemişlerdir (75). Sungur (2001), yapmış olduğu çalışmada Türk futbol hakemlerinin sosyoekonomik yapılarının incelenmesi sonucunda sosyo-ekonomik düzeylerinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir (76). Güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre iş doyumları orta düzey olduğu gözlenmiştir. Hakemlik maddi getirisinden çok bir hobi olarak yapıldığından maddi durumlarının bu konuya etkisi olmayacağı düşünülmektedir.

Tablo 4.4'de aylık ortalama gelir düzeylerine göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde aylık ortalama geliri 1000-1500 TL ve üzeri olan güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ve gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda 10 ayrı ikili karşılaştırma yapılmış ve bu farkın aylık ortalama geliri 1001-1500 TL olan güreş hakemleri ile geliri 2001-3000 TL olan güreş hakemleri arasında kaynaklandığı görülmüştür. Buna bağlı olarak aylık ortalama geliri düşük olan güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutu olan duygusallık boyutunda yüksek çıkmasının maddi

durumun önemli olduğunun bir göstergesi olabilir. Aylık ortalama geliri 1001-1500 TL olan güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aylık ortalama geliri 3001 TL ve üzeri olan güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bilici ve ark., (1998) Taycan ve ark., (2006), aylık gelir ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu bildirilmiştir (77.78). Bu sonuç bulgularımızı destekler niteliktedir.

Tablo 4.5.'de güreş hakemlerinin eğitim düzeylerine göre iş doyumları incelendiğinde lise mezunlarının iş doyum düzeyleri diğer eğitim düzeyi gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonucumuza göre Yerlisu ve Çelenk (2008), eğitim düzeylerine göre voleybol antrenörlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır (79). Bu sonuç; Doğan ve ark. (1997) ile Yerlisu (2006)'nun yaptıkları çalışmalar ile paralellik göstermektedir (80.81). Çalışmamızda hakemlerin eğitim durumlarına göre iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların farklılaşmaması hakemlerin genel olarak iş doyumunun eğitim değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Bunun nedeni olarak hakemlerin çoğunluğunun kendini eğitim seviyesi olarak geliştirmiş düzeyde oldukları hakemlik yapmak için eğitim düzeylerinin en tepede olmasına gerek olmadığı kanısına varılabilir.

Tablo 4.5'de eğitim düzeylerine göre güreş hakemlerinin tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde lise mezunu gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Lise mezunu gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim düzeyi lisansüstü gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar

arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.Yapılan bir çok araştırmada; Dönmez ve Güneş (2001),Izgar (2001),Pelit ve Türkmen (2008),Ramazanoğlu (2007) eğitim düzeyinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği belirtilmiştir (82.83.84.85). Eğitim durumunun tükenmişlik düzeyini etkilememesinin benzer ortamlarda uzun süre yaşayan bireylerin benzer davranışlar geliştirebileceği,olaylar karşısında tepki biçimlerinin ve dolayısıyla stresli durumlarla baş etme tarzlarının benzer hale gelebileceğine bağlandığı görülmüştür (86).

Tablo 4.6.'da güreş hakemlerinin güreş sporu yapıp yapmadığına dair iş doyumları incelendiğinde 1 ila 3 yıl arasında güreş yapan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmamızda hakemlerin güreş yapma durumlarına göre iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların farklılaşması, hakemlerin genel olarak “Güreş yaptınız mı“, değişkeninden etkilendiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak daha önce faal güreş yapmış hakemlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasında önemli bir etken olduğu görülebilir.

Tablo 4.6'da güreş hakemlerinin güreş sporu yapıp yapmadığına dair tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 7 ile 9 yıl arası güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 1 ile 3 yıl arası güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 1 ile 3 yıl güreş yapan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4.7.'de güreş hakemlerinin hangi bölgenin hakemi olduğuna dair iş doyumları incelendiğinde güney doğu Anadolu bölgesindeki güreş hakemlerinde iş

doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmamızda hakemlerin hangi bölgenin hakemi olduğunu durumuna göre iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların farklılaşması, hakemlerin genel olarak bölge değişkeninden etkilendiği görülmektedir. Bunun nedeni; olarak bölgeler arasındaki spor müsabaka sayılarının fazla olması ve maç başına düşen gelir miktarının önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7’de güreş hakemlerinin güreş hakemlerinin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde İç Anadolu bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Güneydoğu Anadolu bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Marmara bölgesi gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4.8’de güreş hakemlerinin hakemlik yıllarına iş doyumları incelendiğinde 16 yıl ve üzeri hakemlik yapmış güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin, hakemlik sürelerine göre iş doyum düzeyleri arasında fark görülmemiştir (65). Yaman (2009), Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin hizmet yılı değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır (87). Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum boyutları bakımından hizmet yıllarına göre, iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır(88). Çalışmamızdan çıkan sonuca göre güreş hakemlerinin hakemlik yıllarına göre iş doyumları incelendiğinde 16 yıl ve üzeri hakemlik yapmış güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre

daha yüksek çıkması hakemlikte çalışma yılının iş doyumuna etkisinin olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Ancak bu farkın anlamlı olmaması uzun yıllar hakemlik yapan bir kişinin güreş hakemliğini zevk alarak devam ettirdiği düşünülebilir.

Tablo 4.8’de güreş hakemlerinin hakemlik yıllarına tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 13 ile 15 yıl hakemlik yapmış güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 6 yıl ve altı hakemlik yapmış olan gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 10 ile 12 yıl arası hakemlik yapmış olan gurubundaki güreş hakemlerinin puan ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan bir çok araştırma sonucunda (Dağlı,2006;Deryakulu 2005;Dönmez ve Güneş 2001;Özdemir ve ark.2003), meslekte geçirilen sürenin tükenmişlik üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını sonucuna ulaşımlardır (89.90.91.92). Farkın oluşmamasının nedeni olarak hakemlik yaparak geçirdikleri yılların tükenmişlik boyutunda önemli bir faktör olmadığını bir göstergesi olmamakla beraber gerçekten isteyerek gönüllülük esasıyla uzun yıllar yapılabileceğinin bir kanıtı olabilir.

Tablo 4.9’da güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre iş doyumları incelendiğinde Uluslararası II güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Karataş (2009), Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin klasman durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur (65). Çoknaz (1998), takım ve bireysel spor antrenörlerinin kıdemlerine göre iş doyumları arasında anlamlı fark bulamamıştır (93). Bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyum düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (94). Çalışmamızda genel olarak

bakıldığında hakemlik kategorisinin iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı kanısına varılabilir. Puanlar arasında anlamlı bir fark bulunamamasının sebebi olarak da güreş hakemliğinde kategoriler arasında büyük bir fark olmadığı sonucu da çıkartılabilir.

Tablo 4.9’da güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde Uluslararası II gurubu hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Uluslararası II gurubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ve gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 6 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, Milli hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında; Uluslararası III hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında; Uluslararası II hakemler ile Uluslararası I hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak kategori farkının güreş hakemleri üzerinde bir duyarsızlaşma yarattığı kanısına varılabilir. Ayrıca kategorilerin farklılaşmasında güreş hakemlerinin tükenmişlik boyutunda olumsuz etkilerinin olduğunu da söylemek mümkün olabilmektedir. Uluslararası III grubundaki güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kişisel başarı boyutunda ise anlamlı bir fark çıkmamasının sebebi olarak bu değişkenden etkilenmiyor oldukları düşünülmektedir.

Tablo 4.10’de güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisine göre iş doyumları incelendiğinde yeterli diyen güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 3 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemliğin maddi getirisi az olarak belirten hakemler ile hakemliğin getirisi yeterli

diyen hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür .Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ücret bir iş çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (95). Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarıma ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürecektir (96). Çalışmamızda anlamlı bir fark bulduğumuz hakemliğin maddi getirisinin hakemlerin iş doyum düzeylerine etkisi incelendiğinde bu farkın güreş hakemliğinin maddi getirisini yeterli bulanlarla az bulanlar arasında çıktığı görülmektedir. Bunun sebebi ise Türkiye Güreş Federasyonunun hakem ücretlerini belirlerken deplasmana giden hakemlerin yaptıkları harcamalarına göre belirlendiği düşünüle bilir. Oysaki deplasmana giden bir hakemin yöneteceği karşılaşmadan bir getiri beklentisi içinde olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.10’de güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde yeterli diyen grubun sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hakemliğin maddi getirisine yeterli diyen gurubun sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hakemliğin maddi getirisine yeterli diyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu çalışmadan çıkan sonuca göre ise güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisine göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) değişkeninden etkilenmediği ve

hakemliği maddi getirisi olan bir iş olarak görmediklerinden anlamlı bir farkın ortaya çıkmamış olmasını etkilen bir faktör olarak değerlendirmek mümkün olacaktır.

Tablo 4.11.'de güreş hakemlerinin hakemliğin sosyal statüsü görüşlerine göre iş doyumları incelendiğinde hakemliğinin sosyal statüsü çok yüksek diyen güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 10 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemliğin sosyal statüsü düşük ile hakemliğin sosyal statüsü yüksek olarak belirten grup arasında ve hakemliğin sosyal statüsü düşük ile hakemliğin sosyal statüsü çok yüksek olarak belirten gruplar arasında kaynaklandığı görülmüştür. Çalışmamızda güreş hakemlerinin hakemliğin sosyal statüsü görüşlerine göre iş doyumları incelendiğinde hakemliğinin sosyal statüsü çok yüksek diyen güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmış olması güreş hakemlerinin deplasman maçlarında gerek ev sahibi hakemler gerekse ev sahibi hakemlerin yakın çevreleri tarafından çok iyi bir şekilde karşılanması ve ağırlanması bir etken olara düşünülebilir. Bunun yanı güreş sporunu yapan sporcu, idareci, antrenörler tarafından hakemlere yönelik büyük saygı gösteriliyor olması da bir neden olarak eklenebilir.

Tablo 4.11'de güreş hakemlerinin sosyal statüsüne göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde hakemliğin sosyal statüsü düşük diyen gurubun sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hakemliğin sosyal statüsü çok düşük diyen gurubun sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hakemliğin sosyal statüsü çok düşük diyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamızda güreş hakemlerinin sosyal statüsüne göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) değişkenlerinin sonuçlarına göre tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde çıktığını

söylemek mümkün olacaktır. Bunun nedeni olarak da bu değişkenden etkilenediklerin söylenebilir.

Tablo 4.12.'de güreş hakemlerinin bir sezonda kaç görev aldığına dair iş doyumları incelendiğinde 13 ve üzeri görev alan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmamızda hakemlerin bir sezonda kaç görev aldığına göre iş doyum ölçeğinde aldıkları puanların farklılaşması, hakemlerin genel olarak görev aldıkları maç sayısı değişkeninden etkilendiğinin bir göstergesi olduğu düşünülebilir. Bunun nedeni olarak da bir sezonda aldıkları görev sayısı bir etken olduğu söylenebilir. Buna göre bir sezonda 13 ve üzeri sayıda görevlendirilen hakemlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olabileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 4.12'de güreş hakemlerinin bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde 7-9 görev alan gurubun sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. 10-12 maçta görev alan gurubun sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş Fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. 10-12 görev alan güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmamızdan çıkan bu sonuca göre güreş hakemlerinin bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısının tükenmişlik alt boyutlarından olumlu veya olumsuz etkileşiminin anlamlı bir farkın ortaya koymadığı gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak da bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısının tükenmişliğe bir etkisinin olmadığı sonucu çıkartılabilir.

Tablo 4.13'de güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde başka spor dallarında hakemlik yapan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir

fark bulunamamıştır. Çalışmamıza göre güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde başka spor dallarında hakemlik yapan güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkması hakemliklere daha fazla zaman ayırıyor anlamına gelebilir. Fakat guruplar arası anlamlı bir farkın çıkmaması güreş hakemliğini severek ve gerçek anlamda isteyerek yaptığı sunucunu doğuruyor olabilir.

Tablo 4.13’de güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde başka spor dallarında hakemlik yapmayan gurubun sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüştür. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Başka spor dallarında hakemlik yapmayan gurubun sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Başka spor dalında hakemlik yapan güreş hakemlerinin kişisel başarı boyutunda sıra ortalamalarının en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaşmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun nedeni olarak güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre tükenmişlik alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) değişkenlerinden etkilenmediğini söylemek mümkün olacaktır.

Tablo 4.14’de güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde asli mesleklerini az etkileyen güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapmış olduğumuz çalışmaya göre güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde asli mesleklerini az etkileyen güreş hakemlerinde iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmış olması ancak guruplar

arasında anlamlı bir fark ortaya koymaması güreş hakemlerini bu parametren etkilenmedikleri anlamına gelebilir.

Tablo 4.14’de güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları (Duygusallık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) incelendiğinde asli mesleklerini çok etkileyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duygusallık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüştür. Gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi iki grup arasında kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. 10 ayrı yapılan ikili karşılaştırma sonucunda bu farklılığın, hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkilemeyen ile asli mesleğini az etkileyen grup arasında; asli mesleğini etkilemeyen ile asli mesleğini çok etkileyen grup arasında; asli mesleğini çok az etkileyen ile asli mesleğini çok etkileyen gruplar arasında kaynaklandığı görülmüştür. Bu farklılaşmanın sebebi olarak güreş hakemliği camiasının birçok meslek gurunun bir arada barındıran bir oluşum olduğu ve güreş hakemlerini tükenmişliğin alt boyutlarından duygusallık boyutunda etkilediği sonucuna varmak mümkün olacaktır. Hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini çok etkileyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının duyarsızlık boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş fakat gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkilemeyen güreş hakemlerinin sıra ortalamalarının kişisel başarı boyutunda en yüksek çıktığı görülmüş ancak gruplar arası yapılan istatistikî karşılaştırmada grup puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini duyarsızlık ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturacak boyutta etkilemediğini söylemek mümkün olabilir.

Araştırmaya katılan güreş hakemlerin iş doyum ile mesleki tükenmişliğin bütün alt boyutları (Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı) arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum güreş hakemlerinin iş doyumları ile

mesleki tükenmişliklerinin birbirlerinden etkilemeyen iki bağımsız unsur olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere güreş hakemlerinin iş doyumları ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = -0,255$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile duyarsızlaşma arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = -0,97$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile kişisel başarı arasında doğru yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r = 0,341$, $p < 0,01$) vardır.

Tablo 4.15’de görüldüğü üzere güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında doğru yönlü zayıf bir ilişki ($r = 0,467$, $p < 0,01$), güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r = -0,217$, $p < 0,01$) ve ayrıca duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r = -0,380$, $p < 0,01$) vardır.

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuç

Türkiye genelinde 2010-2011 güreş sezonunda görev yapan Uluslararası ve Milli 126 Güreş Hakemine uygulanan Kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minesota İş Doyumu Ölçeği'nden elde edilen bulgular ışığında araştırmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin yaşlarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin mesleklerine göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre iş doyumunu ile mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Ancak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin aylık ortalama gelirlerine göre mesleki tükenmişliğin duygusallık alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu farkın aylık ortalama geliri 1001-1500 TL olan güreş hakemleri ile geliri 2001-3000 TL olan güreş hakemleri arasında kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,005$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin eğitim durumlarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin güreş sporu yapıp yapmadıklarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin görev yaptıkları coğrafi bölgelere göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel

Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin görev yaptıkları hakemlik yıllarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre iş doyumunu ile mesleki tükenmişliğin duygusallık ve kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Ancak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemlik kategorilerine göre mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu farklılığın, Milli hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında; Uluslararası III hakemler ile Uluslararası II hakemler arasında; Uluslararası II hakemler ile Uluslararası I hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,008$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisi görüşlerine göre mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Ancak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemliğin maddi getirisi görüşlerine göre iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu farklılığın, hakemliğin maddi getirisi az olarak belirten hakemler ile hakemliğin getirisi yeterli diyen hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,016$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemliğin sosyal statüsü görüşlerine göre mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Ancak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemliğin sosyal statüsü görüşlerine göre iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu farklılığın, hakemliğin maddi getirisi az olarak belirten hakemler ile hakemliğin getirisi yeterli diyen hakemler arasında kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,016$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin bir sezonda görev aldıkları müsabaka sayısına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusallık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin başka spor dallarında hakemlik yapma durumlarına göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri (Duygusalılık, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutları) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

- Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre iş doyumunu ile mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Ancak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkileme durumlarına göre mesleki tükenmişliğin duygusalılık alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu farklılığın hakemlik görevlendirmelerinin asli mesleklerini etkilemeyen ile asli mesleğini az etkileyen grup arasında; asli mesleğini etkilemeyen ile asli mesleğini çok etkileyen grup arasında; asli mesleğini çok az etkileyen ile asli mesleğini çok etkileyen gruplar arasında kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,008$).

- Güreş hakemlerinin iş doyumları ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= -0,255$, $p<0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile duyarsızlaşma arasında ters yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= -0,97$, $p<0,01$), güreş hakemlerinin iş doyumları ile kişisel başarı arasında doğru yönlü anlamlı zayıf bir ilişki ($r= 0,341$, $p<0,01$) vardır. Ayrıca güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında doğru yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,467$, $p<0,01$), güreş hakemlerinin duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r= -0,217$, $p<0,01$) ve ayrıca duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ters yönlü zayıf bir ilişki ($r= -0,380$, $p<0,01$) vardır.

Sonuç olarak Uluslararası ve Milli güreş hakemlerinin kişisel özellik ve görüşlerinin iş doyumlarına ve mesleki tükenmişliklerine etkileri çok azdır. Ayrıca güreş hakemlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

6.2. Öneriler

Bu sonuçlar dâhilinde aşağıdaki önerileri yapmak mümkündür:

- Güreş hakemlerinin görevlendirmeleri adil olmalıdır.

-Ücretlerin iyileştirilmesi, toplantılar, hediyeler, vs. etkinlikler ile güreş hakemlerinin iş doyum düzeylerini artırarak hakemlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri azaltılmalıdır.

- Güreş Federasyonunun oyun kuralları ile ilgili yapacağı kural değişikliklerinde güreş hakemleri de görüşlerini bildirmelidir.

KAYNAKÇA

1. Pettijohn TF. Personaladjustmentproblems. Pettijohn TF(Ed). Psychology: A Concise Introduction, 2nd Edition, 1989, TheDuskhin Publishing GroupInc, 286-9
2. Sucuoğlu B, Kuloğlu N. Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. Türk Psikoloji Derg 1996;10:44-60.
3. Aslan H, Aslan RO, Kesepara C. Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu. Toplum ve Hekim 1997;12:24-9.
4. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2005; 3: s. 10-15.
5. Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ile bazı mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 26(3), 17-33.
6. Ertütük E. Keçecioglu T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama Ege Akademik Bakış Dergisi Cilt: 12 • Sayı: 1 • Ocak 2012 ss. 39-52
7. AÇAK, M., 2005. Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 352s.
8. Bodur M. Serbest Güreş Şampiyonası Teknik ve Taktik Komponentlerinin Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 1995; 16
9. Avcuoğulları, C. (1993). Türkiye Güreş Liginde Katılan Kulüplerin Çalışma Şartları ve Sporcu Kaynakları. İstanbul: İstanbul Güreş İhtisas Kulübü Vakfı Yayınları, Tezler Dizisi: 2.
10. ALPAY, B., 2000. "Türkiye'de Serbest Güreş A Milli Takımı İle Niğde Üniversitesi Güreş Takımı Güreşçilerinin Bazı Dolaşım Ve Solunum Parametrelerinin Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

11. ASLAN, R., 1977. Okullarda ve Kulüplerde Serbest Güreş Alıştırmaları, Bilim Matbaası, Ankara, 144s
12. Polat A. (2011) Türkiye de görev yapan güreş hakemlerinin klasmana göre kaygı durumlarının karşılaştırılması.Yüksek lisans tezi. Kaynak no: 10.
13. Cicioğlu, İ. (2001). Türk güreş hakemliğinin bugünkü durumu, Güreş Kurultayı, Antalya.
14. <http://www.tgf.gov.tr/gures-hakem-yonetmeli-devami-4-5-bolum.09.09.2013>.
15. İ.Daşdemir, “Çalışanlarda İş Doyumu” Çevre ve Orman Bakanlığı- Teknik Bülten, No:30, Tarsus, 2009, s..3
16. Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (4).
17. Değerli A. (2010) Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
18. Yaman R. (2009) Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkisi (Bir Araştırma). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
19. Kanbay A. (2010) Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
20. MASLACH, Christina. (2003), “JobBurnout: New Directions in ResearchandIntervention” CurrentDirections in PsychologicalScience, Vol.12, 5, 189-192.
21. Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B. Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. 1. Baskı, Ankara: Nobel, 2001.
22. Özipek, A. (2006) “ Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri” Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
23. Maslach C, Jackson SE. Themeasurement of experiencedburnout. Journal of OccupationalBehavior 1981; 2: 99-113.

24. Çokluk, Ö. (1999) ” Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kestirilmesi” Yüksek Lisan Tezi Ankara Üniversitesi, Ankara.
25. Gündüz, B. (2004) , Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166
26. Aslan, N.(2009) Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 2009, Sayfa : VIII + 99
27. Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981) “The Measurement of Experienced Burnout” Journal of Occupational Behaviour, 2: 99-113.
28. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. In: Fiske ST, Schacter DL, Zahn-Waxler C (Editors). *Annu Rev Psychol* 2001; 52: 397-422.
29. Kayabaşı Y. Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008; 1: 191-212.
30. Çapri, B. (2006) “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1):62-77.
31. Ergin, C. (1992) “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” 143–154, içinde: Bayraktar, R. ve Dağ,
32. Örmən, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
33. Torun, A. (1995). Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
34. Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
35. Çelik, C.K. (2006). Eğitim yöneticilerinin mesleki tükenmişlikleri ile evlilik doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

36. Ensari, H. ve S. Tuzcuoğlu (1996). Marmara Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yılmılıklarında kişilik özelliklerinin rolü. II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri El Kitabı (s.29-36). İstanbul: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi.
37. Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması). Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
38. Çokluk, Ö. (1999): Zihinsel ve işitsel engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
39. Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55(1), 51-62.
40. Kırılmaz, A.Y., Ü. Çelen ve N. Sarp (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. İlköğretim Online 2 (1), 2-9, <http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1.html> Web adresinden 29 Ocak 2008 tarihinde edinilmiştir
41. Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 41, 7-24.
42. Urfalı A. Ş. (2007). Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
43. Daly, S. (1992). Principal Burnout In The Public Schools: A Study Comparing The Perceived Burnout Levels Of Elementary. Middle And High School Principals, Dissertation Abstract International, 53 (7), 2177 A.
44. Ellis, S, E. (1983), A Study of Burnout Levels Among Community College Administrators. Dissertation Abstract International, 44(11), 3298 A.
45. Sarros, J. C. ve A. M. Sarros (1987), "Predictors of Teacher Burnout", The Journal of Educational Administration, 24(2), 272-280.

46. Hipps, E.S. ve Malpin, G. (1991). The relationship of locus of control, stress related to performance-based accreditation and job stress to burnout in public School Teachers and Principals. (ERIC Document Reproduction Service No. ED333557)
47. Corkey, L. K. (1991), “ Teacher Characteristics, Burnout and Tolerance for Child Behavior”, Dissertation Abstract International, 52(6), 2070 A.
48. DeRobbio, R. A. (1995). Factors Accounting for Burnout Among Secondary School Teachers. Dissertation Abstract International, 44(11), 3298 A.
49. Dinham, S. ve C. Scott (1996). Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Phase One of The Teacher 2000 Project .The Annual Meeting of the American Educational Research Association.
50. Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, Coping Resources, and Burnout among Secondary School Teachers in Spain. Educational Psychology, 26 (4), 519-539.
51. Karasar, N. (1994). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
52. ERGİN, C. “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 1999, s.143-154.
53. Güler, M. (1990). “Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
54. Can Y. Soyer F. Yılmaz F. (2010). Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi, 2010; 12 (2): 113–119
55. Kargün M. Albay F. Cenikli A. Güllü M. (2012). Türk Futbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi. Cilt / 3 Sayı / 2 Yıl / 2012. s.36.

56. Ulucan H.Erol A.E.Bektaş F.Yılmaz İ.(2011).Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi.2011;13(2):226-232
57. Vural H.(2001). Ankara İlinde Bulunan Amatör Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerin Saptanması, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi, Ankara,
58. Tekin M.Taşğın Ö.Baydil B.(2009).Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi 1001-1012 Eylül 2009 Cilt:17 No:3
59. Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
60. Koustelios, A. (2001). Burnout Among Greek Sport Centre Employees. Sport Management Review, 4.
61. Çam, O. (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
62. Kitapçioğlu, G. (2000). Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim dalı Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İzmir.
63. Özbek, K., Girgin, G. (1993). Sağlık Bakanlığı İl Teşkilatında Çalışan Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. Ruh Sağlığı Bülteni, Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ruh Sağlığı Daire Başkanlığı, Ankara.
64. Seğmenli, S. (2001). Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

65. Karataş Ö.(2009).Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doymu Düzeylerin İncelenmesi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ. s.58.
66. Çetin, C.M., (2001). Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde Merkez ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doym Düzeyleri. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tez. Konya.
67. Yıldız, N., Yolsal, N., Ay P. ve Kıyan, A., (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doymu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 66/1.
68. Canbaz, S., (2005). Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doymu ve hizmete yansımaları Celal Bayar Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
69. Budak G, Sürgevil O. (2005) Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine ilişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 20 (2), 95-108.
70. Özdemir AK, Özdemir HD, Coşkun A, Çınar Z. (1999) D.H. Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi. C.Ü. Diş hekimliği Fakültesi Dergisi, 2(2), 98-104.
71. Kırılmaz A Y., Çelen Ü., Sarp N.,(2013). İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması. A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2(1), 2-9, (2003). [http:// www. ilkogretim-online.org.tr](http://www.ilkogretim-online.org.tr).Erişim:02.10.2013
72. Tatlıcı M. Kırımoğlu H.(2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 1,s.43.
73. Selçukoğlu Z.(2001).Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez. Konya
74. Kapıkıran A.N.(2003).Okul Öncesi Öğretmenlerde Tükenmişliğin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi.Eğitim Araştırmaları ve Kuramları.Yıl:4 Sayı:13


75. Uzunkara M.K. (2007). Ankara Bölgesi Basketbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarının İncelenmesi ve Hakemliği Seçme Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Ankara. S. 18
76. Sungur E. (2001). “Türk Futbol Hakemlerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarının incelenmesi”.Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi Bölümü. Sakarya
77. Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekâroğlu, M., ve Kayakçı, Ö. (1998), “Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri”, Türk Psikiyatri Dergisi, **9(3)**: 181-190.
78. Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, Anatolian Journal of Psychiatry, **7**: 100-108.
79. Yerlisu T. Çelenk B.(2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2008, VI (2) 87-93
80. Doğan, B., Moralı, S., Saracaloğlu, A.S., “Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri ile Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması”, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, II, 3, s. 40-50, 1997.
81. Yerlisu, T., “Profesyonel Futbol Takımlarında Görev Yapan Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, XI (4), s. 43-55, Ankara, 2006.
82. Dönmez,B.Güneş H.(2001).İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik.Eğitim Araştırmaları.5:71-79
83. Izgar H.(2001).Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri.Kavram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.7 (27);335-347

84. Pelit E Türkmen P.(2008).Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri;Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma.Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.10 (1):117-139
85. Ramazanoğlu M.(2007) Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi.Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı .Yüksek Lisans Tezi.İstanbul.
86. Babaoğlu E.(2006).İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce İli Örneği).Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.Doktora Tezi Bolu.
87. Yaman, Ç. (2009). Formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi [Bağlantıda]. 6:1. <http://www.insanbilimleri.com>. Erişim:08.10.2013
88. Gülay H.E.(2006).Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması.(Kocaeli İl Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
89. Dağlı A.(2006).Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi.Eurasian Journal Of Education Research.Güz Sayı:25
90. Deryakulu D.(2005).Bilgisayar Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Eğitim Araştırmaları.5:(19):12
91. Dönmez,B.Güneş H.(2001).İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik.Eğitim Araştırmaları.5:71-79
92. Özdemir A.Özdemir D.Kılıç E.Sümer H.Öztürk M.(2003).Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi.6 (1).
93. Çoknaz H. (1998).Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Bolu.

94. Seçme T.(2008).Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar.S.30
95. Günbayı İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme, Özen Yayımcılık, Ankara.
96. Ünal Z. (2003). “Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bölümü), Afyonkarahisar.

Ek-1: Güreş Federasyonu İzin Belgesi

14:56 FROM GÜREŞ FEDERASYONU BAŞKANLIĞI TO 70104223410034 P.01



TÜRKİYE GÜREŞ FEDERASYONU BAŞKANLIĞI
TURKISH WRESTLING FEDERATION

SAYI :TGF/149
KONU :

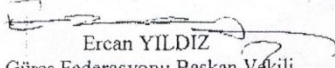
13.01/2011

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

İlgi: 04.01.2011 tarih ve 14-30 sayılı yazımız.

İlgili anket talebiniz Federasyonumuz Eğitim Kurulunca incelenmiş olup, gönüllü Güreş hakemlerimize uygulatılmasında bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.


Ercan YILDIZ
Güreş Federasyonu Başkan Vekili

T. C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
GELEN F

GEN			
YAT			
İD.	L.		
SAG			
KÜT.			
STRATEJİ GEL.			

2 A

13 Ocak 2011 586

TOTAL P.01

Ek-2: Anket Formu**ANKET FORMU**

Değerli Güreş Hakemleri,

Bu anket formu “Türkiye’deki Milli ve Uluslar arası Güreş Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi” adlı Yüksek lisans tezi için uygulanmaktadır. Anket formu üç bölümden (Kişisel Bilgiler, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği) oluşmaktadır. Lütfen soruları okuduktan sonra size en uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Taha Yasin İKİM

İnönü Ün. Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Yaşınız ?.....
- 2- Medeni durumunuz ? Evli () Bekar ()
- 3- Mesleğiniz ?
- () Büro memuru () İşçi () Öğretmen () Doktor () Polis () Öğretim Elemanı
() Yönetici () diğerleri.....
- 4- Aylık Ortalama geliriniz?
- () 544 TL (asgari üc.) ve altı () 545- 1000 tl () 1001- 1500 tl () 1501-2000 tl () 2001-3000 tl () 3001 tl ve üzeri
- 5- Eğitim düzeyiniz ?
- () İlköğretim () Ortaöğretim () lisans (ünv.) () Lisansüstü
- 6-Müsabık olarak güreş yaptınız mı?
- () Hiç yapmadım () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl ve üzeri
- 7- Hangi bölgenin (ilin) hakemisiniz ?.....
- 8- Kaç yıllık hakemisiniz?
- () 1-3 yıl () 4 -6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13-15 yıl () 16 yıl ve üzeri
- 9- Hakemlik kategoriniz?
- () Milli () Uluslar arası III () Uluslar arası II () Uluslar arası I () Olimpik () Ins.
- 10- Kategorideki hakemlik yılınız?
- () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-13 yıl () 14 yıl ve üzeri
- 11- Güreş hakemliğinin maddi getirisini miktar olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?
- () Çok az () Az () Yeterli () Fazla () Çok fazla
- 12- Güreş hakemliğinin toplum içi sosyal statüsünü nasıl değerlendiriyorsunuz?
- () Çok kötü () Kötü () Yeterli () İyi () Çok iyi
- 13- Bir sezonda mahalli, ulusal ve uluslar arası dahil olmak üzere toplam kaç görev alıyorsunuz?
- () 1-3 () 4-6 () 7-9 () 10-12 () 13 ve üzer
- 14- Başka bir spor dalında hakemlik yapıyor musunuz?
- () Evet () Hayır
- 15- Hakemlik görevlendirmeleri asli mesleğinizi olumsuz yönde etkiliyor mu?
- () Etkilemiyor () Çok az () Az () Fazla () Çok fazla

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Değerli Güreş Hakemi,

Bu ölçeği doldururken sadece güreş hakemliğinizi göz önüne alınız. Başka mesleğiniz varsa lütfen bu ölçeği doldurduğunuz sürece önemsemeyiniz.

UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ	Beni hiç tatmin etmez	Beni yeterince tatmin etmez	Kararsızım	Beni oldukça tatmin eder	Beni çok tatmin eder.
1- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	()	()	()	()	()
2- Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	()	()	()	()	()
3- İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanı	()	()	()	()	()
4- İşimde birlikte çalıştığım etkileştiğimi ve konuştuğum kişiler	()	()	()	()	()
5- Amirimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	()	()	()	()	()
6- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	()	()	()	()	()
7- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	()	()	()	()	()
8-Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik	()	()	()	()	()
9- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	()	()	()	()	()
10- İşimde kendime ait, bağımsız düşünme ve davranışları uygulaya bilme imkanı	()	()	()	()	()
11- İş yerinin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi	()	()	()	()	()
12- İş yerimdekilere yardım etme fırsatı	()	()	()	()	()
13- İşimdeki yarışma (mücadele) fırsatı	()	()	()	()	()
14- İş yerimdeki yönetimin tutumu	()	()	()	()	()
15- Anket soruları dışında işimizle ilgili sorunlarımızı duygu ve düşünceleriniz					

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

Değerli Güreş Hakemi,

Bu ölçeği doldururken sadece güreş hakemliğinizi göz önüne alınız. Müsabaka öncesi ve sonrası sizin özel ve iş yaşamınızda karşılaştığınız sorunlar çerçevesinde değerlendiriniz. Başka mesleğiniz varsa lütfen bu ölçeği doldurduğunuz sürece önemsemeyiniz.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1-İşimden soğuduğumu hissediyorum	()	()	()	()	()
2-İş dönüşü kendime ruhen tükenmiş hissediyorum	()	()	()	()	()
3-Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	()	()	()	()	()
4-İşim gereği karşılaştığım insanları ne hissettiğini hemen anlarım	()	()	()	()	()
5- İşim gereği karşılaştığım bazı kimseleri sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum	()	()	()	()	()
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 başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	()	()	()	()	()
11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	()	()	()	()	()
12- Çok şeyler yapabilecek güçteyim	()	()	()	()	()
13- İşimin beni kısıtladığını biliyorum	()	()	()	()	()
14- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	()	()	()	()	()
15- İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil	()	()	()	()	()
16- Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	()	()	()	()	()
17-İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum	()	()	()	()	()
18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum	()	()	()	()	()
19-Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim	()	()	()	()	()
20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	()	()	()	()	()
21- İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşıyorum	()	()	()	()	()
22- Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

1982 yılında Elazığ'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimlerini Malatya'da tamamladı. 2004 yılında Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunu bitirdi. 2005 yılında Milli Eğitimde Beden Eğitimi Öğretmeni olarak çalıştı. 2007 yılında İnönü Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Spor Şubesinde Antrenör olarak göreve başladı. 2010 Yılında Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisansa başladı. Halen Antrenörlük görevini sürdürmektedir.