



ISSN:1306-3111  
e-Journal of New World Sciences Academy  
2008, Volume: 3, Number: 4  
Article Number: B0028

**HEALTH SCIENCES**  
**PHYSICAL EDUCATION AND SPORT**

❖ **PHYSICAL EDUCATION**

Received: January 2008

Accepted: September 2008

© 2008 [www.newwsa.com](http://www.newwsa.com)

**Yüksel Savucu**  
**Oğuzhan Zirek**  
**Sebahattin Devocioğlu**  
**Vedat Çınar**  
**Serdar Orhan**

University of Firat  
ysavucu@firat.edu.tr  
Elazig-Turkiye

## **BASKETBOL HAKEMLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

### **ÖZET**

İş doyumunu, genellikle yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bireylerin sosyal, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışmada, Türkiye Basketbol Federasyonu bünyesinde basketbol liglerinde görev alan hakemlerinin (75 klasman) yaptıkları işin çeşitli aşamalarından (bölge ve deplasmanlı ligler) duydukları doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış ve iş doyum anketi uygulanmıştır. Elde edilen bulguların değerlendirmesinde Survey-Tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin Analizi; aritmetik ortalama ve standart sapma ile yorumlanmış, farklılıkların analizinde ise Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve devamında Posthoc olarak LSD ve Dunnett's T3 Testleri kullanılmıştır. İstatistik analizlerin yapımında, SPSS 10.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır. Sonuç olarak, hakemlerin, "Basketbol hakemi olmaktan memnunum" maddesini, en üst seviye olan "Tamamen katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.73$ ) benimsedikleri ancak hakemlerin, "Basketbol Hakemliğinde Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir" maddesini, alt seviye olan "Katılmıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=2.26$ ) benimsedikleri görülmüştür.

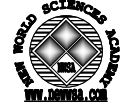
**Anahtar Kelimeler:** Basketbol, Hakem, İş Doyumu, Spor, İş

## **INVESTIGATING THE JOB SATISFACTION LEVELS OF BASKETBALL REFEREES**

### **ABSTRACT**

Job satisfaction is generally related with life satisfaction and can affect directly on social, physical and mental healthy of individual. The purpose of this study was to determine the satisfaction levels of referees (75 referees) in Turkish Basketball Federation. For this reason, job satisfaction questionnaire was applied to study. Survey-Scanning Model was used to obtain the findings. To analyze the data, variables were not taken into consideration and opinions of the referees were commented with arithmetic mean and standard deviation. But also variables were taken into consideration, Kruskal-Wallis Variance Analyze and Posthoc LSD and Dunnett's T3 Tests were used. SPSS 10.0 for windows pocket program was used to statistical analyses. As a result, while referees accepted the paragraph "I am pleased to be a referee" in top level ( $\bar{X}=3.73$ ), they answered the paragraph "referee fee is satisfy" in bottom level ( $\bar{X}=2.26$ ).

**Keywords:** Basketball, Referee, Job Satisfaction, Sports, Job



## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

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

Özellikle ek bir iş olarak yapılan hakemliğin, sürekli bir geçim kaynağı olmaması nedeniyle yöneticilerin görevlendirme yaparken sergilediği ilgili tutum ve davranışları, diğer elemanlarla olan ilişkileri, yöneticilerin bireysel yönetimindeki performansları o kurumun kurum içi ve kurumlar arası varlığının devamı açısından büyük önem taşımaktadır.

İş doyumunu, bireylerin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet ve hoşnutluk olarak tanımlanabiliriz [13].

Örgütlerdeki potansiyel sorunları teşhis etmek, devamsızlık, yönetimle çalışanlar arasında iyi bir iletişimin teşvik edilmesi olarak açıklanmaktadır [8]. Bu durum göz önüne alındığında üst düzey hakemlerin yetiştirilmesinde tarafsız bir yönetim tarzının benimsenmesi ve uyumlu bir birliktelik için personel yönetiminin temel boyutlarında en üst düzeyde bir hoşnutluğun sağlanabilmesi gerekmektedir. Özellikle yükselme kriterlerinin uygun bir format altında yapılması, hakemin işine olan saygısını arttırması, daha fazla dikkat ve özen göstermesi açısından önemlidir.

Bireylerin sportif aktivitelere katılım nedenleri farklı olabilmektedir. Birçok kişisel sebepler bireylerin spor aktivitelerine katılmalarını sağlamaktadır. Amaçlar gerçekleştirilirken bireysel istekler [17] ve personelin yararlar beklentisi göz önünde tutulmalıdır [16]. Çalışanların kurumlarıyla bütünleşmesine, mutluluk duymasına yönelik önlem ve uygulamaları da birlikte getirmelidir [11].

Buna karşın eğer birey aktiviteye para kazanma gibi dışsal nedenlerden dolayı katılıyor ise haz almaktan çok dışsal düzenlemeler onun davranışını yönlendiriyorsa, o zaman birey dışsal nedenlerle motive edilmiş olur. Bu durum hem oyuncu hem de hakem için olaya farklı bir boyut kazandırır. Her iki unsur için de işin ekonomik boyutu ön plana çıkmış olur.

Bir emeğin karşılığı olan ücretlerin ekonomik boyutunun yanında toplumsal bazı etkileri de bilinmektedir. Güvenlik duygusu, sosyal statü, saygınlık kazanma, toplumsal kabul görme gibi temel ihtiyaçlar ile alınan ücret arasında çok yakın bir ilişki vardır [4].

Bir organizasyon içinde yer alan insanların iletişim ve uyumları çok önemlidir. Özellikle turnuvalar ve grup maçlarının var olduğu Basketbol oyununda Antrenör hakem ilişkileri de büyük önem kazanmaktadır. Kendimizi ve iletişim halinde olduğumuz diğer insanları tanıyabilme, anlayabilme ve duyguları yönetebilme gibi özellikler duygusal zekâmızı etkili olarak kullanabilmeyi gerektirir. Bu durumda kişinin sadece kendi duygularını, isteklerini anlaması ve onları yönetebilmesi yetmez aynı zamanda bulunduğu ortamın şartlarını da göz önüne alması gerekir. Özellikle maç stresi altında empati kurabilmek kişileri birçok yönden memnun etmeyi ve iyi ilişkiler kurabilmeyi sağlar.

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

İş doyumunu, yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. İş doyumsuzluğu çalışma ortamı ve arkadaşları ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkarabilmektedir.



Örgütsel davranışın temel konuları arasında yer alan personel yönetiminin başarısı açısından çalışanların iş doyumu seviyeleri önemli bir kriteri oluşturmaktadır. Bu yüzden, bu konuyla ilgili geçmişten günümüze dek birçok araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlar kurum ve kuruluşların hem iç hem de dış performansının en üst seviyeye çıkartılabilmesi hedeflemiştir.

Bu açıdan bakıldığında Basketbol hakemliği, sporcuların bireysel emeklerinin yanında takım yöneticilerinin maddi açıdan ortaya koydukları başarılı bir kulüp olma çabasına katkı yapmaktadır. Doğru ve ciddi yönetilen her maç hakemlerin ilerlemesi içinde bir şans olmaktadır. Bunun yanında kulüplerin başarılı olmak için ortaya koydukları rekabet şartları, transfer ücretleri, kaliteli oyuncuların alınması, promosyon, ürün ve bilet satışları, tanıtım ve reklamlar gibi önemli unsurlar hakemlerin görevlerini yerine getirirken ne kadar dikkatli olmaları konusunda önem arz etmektedir.

Ek bir iş olarak görünse de basketbol hakemliği bu görevi hakkıyla yerine getirmeye çalışan insanlar için keyifle yapabilecekleri bir iş olarak düşünülmektedir. Elbette pek çok iş alanında olduğu gibi bu alanda da ekonomik boyut önemlidir. İnsanlar yaptıkları iş ne olursa olsun karşılığını mutlaka almak isterler. Bu, yaptıkları işi daha iyi yapmalarını ve başarılı olmalarını sağlar. Basketbol hakemlerinin iş doyumu açısından en önemli unsurlarından birisi kuşku yok ki görev karşılığı aldığı ücret boyutudur. Yöneticilerde bu konuda daha hassas ve ilgili olmak konumundadırlar.

### **3. MATERYAL VE METOD (MATERIAL AND METHOD)**

Bu çalışmada, Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı olarak faaliyet gösterilen liglerde görev yapan Basketbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri araştırılmıştır. Hakemlerin iş doyum düzeylerine ilişkin veriler anket formu ve Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcıların kişisel bulgularını ve sosyo-ekonomik düzeylerini belirleyen indeks oluşturuldu. Basketbol Hakemlerinin görüşlerini ortaya koymak amacıyla, Survey-Tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye'deki Basketbol Hakemleridir. Araştırmanın örnekleme ise, Ankara, İstanbul, Elazığ, Malatya, Diyarbakır illerinde görev yapan klasman, bölge ve masa hakemlerinden oluşmaktadır.

Hazırlanan anketler Ankara, İstanbul, Elazığ, Malatya, Diyarbakır illerindeki klasman ve bölge hakemlerine, Basketbol il temsilcilikleri aracılığı uygulanmıştır. Uygulama sonunda, anlaşılmayan sorular düzeltilip ayıklanarak, uzman görüşleriyle birlikte toplam 75 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Değerlendirme sonunda, faktör yük değeri düşük çıkan maddeler elendikten sonra, yeniden yapılan hesaplamada anketin Crombach Alpha güvenirlik katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

Ankette yer alan maddeler; **1.**Hiç Katılmıyorum (1,00-1,75), **2.** Katılmıyorum (1,76-2,50), **3.**Katılıyorum (2,51-3,25), **4.**Tamamen Katılıyorum (3,26-4,00) şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi; Basketbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri hakkındaki görüşleri, değişkenler dikkate alınmadan aritmetik ortalama ve standart sapma ile yorumlanmıştır. Basketbol Hakemlerinin görüşlerinin değişkenler dikkate alınarak farklılığın analizinde, Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve devamında Posthoc olarak LSD ve Dunnett's T3 Testleri kullanılmıştır. Veriler çözümlenirken, yüzde, frekans ve korelasyon kullanılmıştır. Veriler ölçümle elde edilmediği için, Non-parametrik Test kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişkiyi belirlemek için de, Spearman Rank korelasyon testi kullanılmıştır. İstatistik analizlerin yapımında, SPSS 10.0 for Windows paket programından yararlanılmıştır.

#### 4. BULGULAR (FINDINGS)

Araştırmamızda anket değerlemesinden elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların kişisel bulguları  
(Table 1. Properties of beneficiaries)

Değişken Dağılımı		f Frekans	% Yüzde
Cinsiyet	Erkek	60	80
	Kız	15	20
	TOPLAM	75	100
Yaş	18-25	54	72,0
	26-35	16	21,3
	36-üstü	5	6,7
	TOPLAM	75	100
Medeni durum	Evli	9	12,0
	Bekâr	64	85,3
	Boşanmış	2	2,7
	TOPLAM	75	100
Klasman durumu	Klasman	40	53,3
	Aday-İl	33	44,0
	Masa	2	2,7
	TOPLAM	75	100
Hakemlik dışındaki gelir	Sporla ilgili	10	13,3
	Spor dışında	23	30,7
	Gelirim yok	42	56,0
	TOPLAM	75	100
Hakemlik yaşı	0-5	54	72,0
	6-10	14	18,7
	11-üstü	7	9,3
	TOPLAM	75	100
Oyunculuk geçmişi	Yok	20	26,7
	1-5 Yıl	27	36,0
	6-üst	28	37,3
	TOPLAM	75	100
Gelir durumu	Düşük	9	12,0
	Orta	64	85,3
	Yüksek	2	2,7
	TOPLAM	75	100

Tablo 2. Araştırmaya katılanların, iş doyum derecelerini belirtir bulgular

(Table 2. Beneficiaries and results of job satisfaction)

Madde No	Düzye	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	TOPLAM	$\bar{X}$	S
	Dağılım							
1	%	74.7	24.0	1.3	-	100	3.73	0.47
	f	56	18	1	-	75		
2	%	34.7	50.7	13.3	1.3	100	3.18	0.71
	f	26	38	10	1	75		
3	%	49.3	32.0	10.7	8.0	100	3.22	0.93
	f	37	24	8	6	75		
4	%	37.3	42.7	16.0	4.0	100	3.13	0.82
	f	28	32	12	3	75		
5	%	49.3	41.3	8.0	1.3	100	3.38	0.69
	f	37	31	6	1	75		
6	%	4.0	42.7	29.3	24.0	100	2.26	0.87
	f	3	32	22	18	75		
7	%	42.7	45.3	8.0	4.0	100	3.26	0.77
	f	32	34	6	3	75		
8	%	28.0	42.7	22.7	6.7	100	2.92	0.88
	f	21	32	17	5	75		
9	%	21.3	62.7	13.3	2.7	100	3.02	0.67
	f	16	47	10	2	75		
10	%	28.0	52.0	14.7	5.3	100	3.02	0.80
	f	21	39	11	4	75		
11	%	34.7	57.3	6.7	1.3	100	3.25	0.63
	f	26	43	5	1	75		
12	%	54.7	40.0	1.3	4.0	100	3.45	0.72
	f	41	30	1	3	75		
13	%	60.0	33.3	5.3	1.3	100	3.52	0.66
	f	45	25	4	1	75		

#:Yüzde, f:Frekans,  $\bar{X}$ :Aritmetik Ortalama, S:Standart Sapma

Madde 1'de, hakemlerin, "Basketbol hakemi olmaktan memnunum" maddesini, en üst seviye olan "Tamamen katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.73$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 2'de, hakemlerin, "Basketbol hakemliği bana toplumda saygın bir kişi olma şansını verir" maddesini, üst seviye olan "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.18$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 3'de, hakemlerin, "Hakem Komitesinin vermiş olduğu kararlardaki tarafsızlığa, isabete ve dürüstlüğe güvenirim" maddesini, "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.22$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 4'de, hakemlerin, "Basketbol Federasyonu ve hakem Komitesinin emrindeki kişilerin idare tarzını beğenirim" maddesini, "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.13$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 5'de, hakemlerin, "Basketbol Hakemliğinde kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım vardır" maddesini, en üst seviye olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.38$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 6'da, hakemlerin, "Basketbol Hakemliğinde Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir" maddesini, alt seviye olan "Katılmıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=2.26$ ) benimsedikleri görülmektedir.



Madde 7'de, hakemlerin, "Basketbol Hakemi olarak yükselme imkanım vardır" maddesini, en üst seviye olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.26$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 8'de, hakemlerin, "Hakemlik çalışma şartlarım iyidir" maddesini, üst seviye olan "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=2.92$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 9'da, hakemlerin, "Hakem arkadaşlarım birbirleri ile iyi anlaşır" maddesini, üst seviye olan "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.02$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 10'da, hakemlerin, "Başarılı olduğum Basketbol maçlarının ardından takdir edilirim" maddesini, üst seviye olan "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.02$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 11'de, hakemlerin, "Yaptığım işin ardından başarılı olduğumu düşünürüm" maddesini, üst seviye olan "Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.25$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 12'de, hakemlerin, "Eğer hayata yeniden başlasaydım, yine Basketbol hakemi olurum" maddesini, en üst seviye olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.45$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Madde 13'de, hakemlerin, "Hakemlik bana maddi bir gelir temin etmese, yine de aynı istekle yapardım" maddesini, "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.52$ ) benimsedikleri görülmektedir.

Tablo 3. Basketbol hakemlerinin iş doyum düzeyleri ile ilgili görüşlerinin mesleki kıdem durumuna göre dağılımı  
(Table 3. Job satisfaction of basketball referees)

Madde No	0-5 Yıl (N=54) (a)		6-10 Yıl (N=14) (b)		11 Yıl ve üstü (N=7) (c)		P
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1	3.75	0.47	3.71	0.46	3.57	0.53	-
2	3.18	0.70	3.35	0.74	2.85	0.69	-
3	3.35	0.87	3.00	0.88	2.71	1.38	-
4	3.33 <sup>a</sup>	0.78	2.79 <sup>ab</sup>	0.70	2.29 <sup>b</sup>	0.76	**
5	3.52 <sup>a</sup>	0.61	3.14 <sup>ab</sup>	0.66	2.86 <sup>b</sup>	1.07	*
6	2.44 <sup>a</sup>	0.84	1.79 <sup>b</sup>	0.80	1.86 <sup>ab</sup>	0.90	*
7	3.48 <sup>a</sup>	0.64	2.93 <sup>ab</sup>	0.73	2.29 <sup>b</sup>	0.95	**
8	3.09 <sup>a</sup>	0.83	2.50 <sup>ab</sup>	0.94	2.43 <sup>b</sup>	0.79	*
9	3.02	0.71	3.00	0.68	3.14	0.38	-
10	3.02	0.86	3.14	0.66	2.86	0.70	-
11	3.26	0.68	3.14	0.53	3.43	0.53	-
12	3.54	0.64	3.43	0.85	2.86	0.90	-
13	3.59	0.57	3.29	0.99	3.43	0.53	-

- :  $P>0.05$ , \* :  $P<0.05$ , \*\* :  $P<0.01$

a,b: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir.

Madde 4'de, "Basketbol Federasyonu ve Hakem Komitesinin emrindeki kişilerin idare tarzını beğenirim" maddesi, 0-5 Yıl kıdeme sahip hakemler tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.33$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p<0.01$ ). 0-5 Yıl kıdeme sahip Hakemlerin, bu maddeyi, 11 Yıl ve üstü kıdeme sahip hakemlere göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.

Madde 5'de, "Basketbol hakemliğinde, kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansım vardır" maddesi, 0-5 Yıl kıdeme sahip hakemler tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.52$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır

( $p < 0.05$ ). 0-5 Yıl kıdeme sahip Hakemlerin, bu maddeyi, 11 yıl ve üzerindeki hakemlere göre daha fazla kabul etmişlerdir.

Madde 6'da, "Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret tatmin edicidir" maddesi, 0-5 Yıl kıdeme sahip hakemler tarafından alt düzey olan "Katılmıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=2.44$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p < 0.05$ ). 0-5 Yıl kıdeme sahip Hakemlerin, bu maddeyi, 6-10 yıl ve üzerindeki hakemlere göre daha fazla kabul etmişlerdir.

Madde 7'de, "Basketbol Hakemi olarak yükselme imkanım vardır" maddesi, 0-5 Yıl kıdeme sahip hakemler tarafından en üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.48$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p < 0.01$ ). 0-5 Yıl kıdeme sahip Hakemlerin, bu maddeyi, 11 yıl ve üzerindeki hakemlere göre daha fazla kabul etmişlerdir.

Madde 8'de, "Hakemlik çalışma şartlarım iyidir" maddesi, 0-5 Yıl kıdeme sahip hakemler tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.09$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p < 0.05$ ). 0-5 Yıl kıdeme sahip Hakemlerin, bu maddeyi, 11 Yıl ve üzeri kıdeme sahip hakemlere göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.

Tablo 4. Basketbol Hakemlerinin iş doyum düzeyleri ile ilgili görüşlerinin görev yaptıkları klasmanlara göre dağılımı  
(Table 4. Job satisfaction of basketball referees)

Madde No	Klasman (N=40) (a)		Aday-ıl (N=33) (b)		Masa (N=2) (c)		p
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1	3.65 <sup>b</sup>	0.48	3.88 <sup>a</sup>	0.33	3.00 <sup>ab</sup>	1.41	*
2	3.20	0.72	3.21	0.70	2.50	0.71	-
3	2.90 <sup>b</sup>	0.98	3.61 <sup>a</sup>	0.75	3.50 <sup>ab</sup>	0.71	**
4	2.82 <sup>b</sup>	0.84	3.52 <sup>a</sup>	0.62	3.00 <sup>ab</sup>	1.41	**
5	3.25	0.78	3.58	0.56	3.00	0.00	-
6	2.10	0.81	2.52	0.91	1.50	0.71	-
7	3.03 <sup>b</sup>	0.89	3.58 <sup>a</sup>	0.50	3.00 <sup>ab</sup>	0.00	*
8	2.78	0.92	3.15	0.80	2.00	0.00	-
9	2.88	0.65	3.18	0.68	3.50	0.71	-
10	2.93	0.92	3.12	0.65	3.50	0.71	-
11	3.35	0.58	3.21	0.60	2.00	1.41	-
12	3.38	0.77	3.64	0.49	2.00	1.41	-
13	3.38	0.74	3.67	0.54	4.00	0.00	-

- :  $P > 0.05$ , \* :  $P < 0.05$ , \*\* :  $P < 0.01$

a,b: Aynı satırda farklı harfleri içeren grup ortalamaları arası farklar önemlidir.

Madde 1'de, "Basketbol Hakemi olmaktan memnunum" maddesi, Aday-ıl Hakemleri tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.88$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, görev yapılan klasman değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p < 0.05$ ). Aday-ıl Hakemlerinin, bu maddeyi, Klasman hakemlerine göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.

Madde 3'de, "Hakem Komitesinin vermiş olduğu kararlardaki tarafsızlığa, isabete ve dürüstlüğü inanırım" maddesi, Aday-ıl Hakemleri tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.61$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, görev yapılan klasman değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p < 0.01$ ). Aday-ıl Hakemlerinin, bu maddeyi, Klasman hakemlerine göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.



Madde 4'de, "Basketbol Federasyonu ve Hakem komitesinin emrindeki kişilerin idare tarzını beğenirim" maddesi, Aday-İl Hakemleri tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.52$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, görev yapılan klasman değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p<0.01$ ). Aday-İl Hakemlerinin, bu maddeyi, Klasman hakemlerine göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.

Madde 7'de, "Basketbol hakemi olarak yükselme imkanım vardır" maddesi, Aday-İl Hakemleri tarafından üst düzey olan "Tamamen Katılıyorum" derecesiyle ( $\bar{X}=3.58$ ) benimsenmiştir. Bu maddeye yönelik hakem görüşleri arasında, görev yapılan klasman değişkenine göre anlamlı bir fark vardır ( $p<0.05$ ). Aday-İl Hakemlerinin, bu maddeyi, Klasman hakemlerine göre daha fazla kabul ettikleri görülmektedir.

##### 5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

İş doyumu, çalışma ortamı içerisinde hakemlerin görevlerine yönelik tutumlarını yansıtır. Çalışmanın amacı doğrultusunda her kategorideki hakemin yaptığı işten duyduğu memnuniyet yada hoşnutsuzluk değerleri belirlenmiştir. İş doyumu, genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb tutumları beraberinde getirir. Kısacası, iş doyumu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder [12]. Bu açıdan bakıldığında Federasyon bünyesindeki hakemlerin, başarılı olabilmeleri için organizasyon içinde ve dışında yukarıda ifade etmeye çalıştığımız tutumların birbirleri ile uyumlu olmalarının önem taşıdığı görülmektedir. Iris ve Barret yapmış oldukları bir çalışmada, eğer birey işinden memnun ise işini benimsemesi bu bilişle uyumlu olur sonucuna varmışlardır [7]. Basketbol hakemlerinin de yaptıkları işten memnun olduklarını ( $\bar{X}=3.73$ ) ve bu görevin kendilerine toplum içinde saygın bir kişi olma şansı verdiğini vurgulamışlardır ( $\bar{X}=3.18$ ).

Çeşitli faktörler iş doyumu yada doyumсуuzluğu ortaya çıkarabilir [9]. Bireysel faktörlerin yanında iş yada iş ortamı ile ilgili faktörlerde oluşabilir. Ataklı ve arkadaşları, yapmış oldukları çalışmada, üniversite hastanesinde çalışan personelin en fazla iş doyumu yaşadıkları boyutun fiziksel koşullar ve ücret olduğunu bulmuşlardır [1].

Ücret iş doyumuna etki eden bir faktör olmakla birlikte, ana faktör konumunda değildir. Oluşan olumsuzluklar, ücretin iyileştirilmesi ile nötr duruma getirilebilmektedir [15]. Çalışmamızda özellikle 0-5 yıl kıdeme sahip hakemlerin, 6-10 yıl kıdeme sahip hakemlere göre yaptıkları iş konusunda aldıkları ücreti yetersiz buldukları görülmüştür ( $\bar{X}=2.44$ ). Boswell, çalışmamıza paralel olarak daha deneyimli öğretmenlerin genel yaşam koşulları ve aldıkları ücretlerden daha fazla doyum duyduklarını bulmuştur [3]. Olson, daha deneyimli olan yöneticilerin deneyimsiz olanlara göre, iş doyumlarının daha fazla olduğunu ortaya koymuştur [10]. Barber, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu konusunda bir çalışma yapmış, daha deneyimli öğretmenlerin daha az deneyimli öğretmenlere göre daha yüksek doyum sahip olduklarını bulmuştur [2]. Ayrıca bireyin maddi doyumсуuzluğunun da performansı üzerinde negatif bir etki yaptığı görülmüştür [14].

Bunun yanı sıra yapılan işte terfi imkanlarının iş doyumу üzerinde etkili olduğu görülmüştür [5]. Çalışmamızda hakemlerin yükselme imkanlarının olduğu ( $\bar{X}=3.58$ ) ayrıca hakem komitesinin vermiş olduğu atama ve terfi kararlarında tarafsız ve dürüst olduklarını vurgulamışlardır ( $\bar{X}=3.61$ ). Duru, bir çalışmada eğitim ve ücret düzeyinin Nijerya eğitim koleji öğretim görevlilerinin iş doyumunu





etkilediğini, yükselme fırsatlarının da daha az doyum teşkil ettiğini bulmuştur [6].

Sonuç olarak; hakemlerin yaptıkları görev karşılığı aldıkları ücretin yetersizliğinden bahsetmelerine rağmen bu görevi kendi istekleri ile seçtikleri, maddi bir gelir temin etmese de basketbol hakemliğini yine aynı istekle yapabilecekleri vurgulanmıştır ( $\bar{X}=3.52$ ). Ancak tarafsız ve dürüst bir yönetim, ücret ve üst klasmanlarda maç yönetmek (terfi etme) gibi unsurların iş doyumunu arttırdığı göz ardı edilmemeli ve basketbol federasyonunun özverili çalışan hakemlerin daha iyi şartlarda hizmet vermesi açısından bunları göz önünde bulundurması gerekmektedir.

#### KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Ataklı, A., ve ark. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. (6), 2.
2. Barber, P.A., (1980). Job Satisfaction of Elementary Teachers". The State Uni. Of New Jersey. D.A. Int., 41-4, pp:1291, D.D.
3. Boswell, J.M., (1975). Teaching Satisfaction of Elementary Schools Teachers in Isolated Rural Texas Countries. D.D. North of Texas State University. D.A.Int., 36-12, pp:7848.
4. Can, H., Akgün, A., Kavucubaşı, Ş., (1995). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. ss:9, Ankara.
5. Davis, K., (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
6. Duru, C.C., (1991). A Study of Factors Influencing Job Satisfaction among Faculty Members of Degree-Granting College of Education in Nigeria. D.D. Uni. of North Texas D.A. Int., 52-5, pp:1652.
7. Iris, B., Barret, S.V., (1972). Some Relations between Job and Life Satisfaction and Job Importance. Journal of Applied Psychology, 56, pp:301-304.
8. Karadal, H., (1994). Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
9. Lam, S., (1995). Quality Management and Job Satisfaction, International Journal of Quality & Reliability Management, 12 (4), pp:72-78.
10. Olson, N.K., (1987). Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators. An Examination of Dual-factor Theory. D.A.Int., 48-17, pp:33.
11. Onal, G., (1995). Temel İşletmecilik Bilgisi. Ss:142, İstanbul.
12. Oshaqbemi, T., (2000). Satisfaction with Co-Workers' Behavior, Employee Relations, 22 (1), pp:88-106.
13. Poyrazoğlu, N., (1992). Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. G.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
14. Saal, F.A. and Knight, P.A., (1988). Industrial and Organizational Psychology. Science and Practice Brooks/Cole Publisher.
15. Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö., (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş doyum Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:3, Sayı:2.
16. Tortop, N., İsbir, E.G. ve Aykaç, B., (1993). Yönetim Bilimi. Yargı Yay., ss:138, Ankara.
17. Uyguç, N., (1990). Hizmet Sektöründe Kalite Yönetimi. Dokuz Eylül Yayınları. ss:66, İzmir.