



**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**AMPUTE FUTBOL HAKEMLERİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Yusuf EROL
ORCID: 0000-0003-3376-0949

Danışman
Doç. Dr. Mehmet Fatih YÜKSEL
ORCID: 0000-0001-6481-5098

Konya – 2022

TEŐEKKÜR

Araştırmanın her aşamasında benden desteğini ve ilgisini esirgememiş saygı değer hocam ve danışmanım Doç. Dr. Mehmet Fatih YÜKSEL başta olmak üzere, araştırmanın veri toplama aşamasında bana yardımları dokunan Ampute Futbol Merkez Hakem Kurulu Başkanı Sayın Abdullah AYAR ve değerli kurul üyelerine, her zaman bana emek ve destek veren yaşamım ve çalışmam boyunca beni teşvik edip, manevi destek veren sevgili eşim Fatma Zehra EROL'a ve eğitim hayatım boyunca bana her zaman ve her konuda katkıları bulunan aileme, son olarak çalışmaya içtenlikle katılıp, değerli zamanlarını bana ayıran ampute futbol hakemi arkadaşlarıma tüm samimiyetimle teşekkürlerimi sunarım.

Yusuf EROL

Őubat-2022

İÇİNDEKİLER

İçindekiler Tablosu

İÇİNDEKİLER.....	IV
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	VI
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	VII
KISALTMALAR.....	VIII
ÖZET	IX
ABSTRACT	X
1 GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
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. Ampute Futbol.....	5
2.1.2. Ampute futbol tarihi.....	5
2.1.3. Türkiye’de ampute futbolun tarihi	6
2.1.4. Hakem.....	7
2.1.6. Hakemlikte dikkat edilecek hususlar	8
2.1.7. Ampute futbol hakemliği.....	9
2.2. İş Tatmini	9
2.2.1. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler.....	11
2.2.2. İş tatmininin önemi	12
2.3. İş Performansı.....	13
2.3.1. İş performansını etkileyen faktörler	15
2.3.2. İş performansının önemi	15
2.4. İş Tatmini ve İş Performans İlişkisi.....	16
3 YÖNTEM	17
3.1. Araştırmanın Modeli.....	17
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	17
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	19
3.4. Verilerin Toplanması	19
3.4.1. Futbol hakemleri iş tatmini ölçeği	19

3.4.2. Futbol hakemleri iş performansı ölçeği.....	20
3.4.3. Kişisel bilgi formu.....	21
3.5. Verilerin Analizi	21
4 BULGULAR	22
4.1 Verilerin normallik analizi	22
4.2 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?	23
4.3 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?	24
4.4 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?	25
4.5 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?	26
4.6 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?	27
4.7 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puanları arasında ilişki var mıdır?	28
5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	29
5.1. Tartışma	29
5.2. Sonuç	35
5.3. Öneriler	35
KAYNAKLAR.....	37
EKLER.....	46
EK-1 Etik kurul kararı	46
EK-2 Ampute futbol merkez hakem kurulu izin belgesi.....	47
EK-3 Ölçek kullanım izinleri	48
EK-4 Futbol hakemleri iş tatmini ölçeği	49
EK-5 Futbol hakemleri iş performansı ölçeği	50
EK-6 Kişisel bilgi formu	51

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Ampute Futbol Hakemlerinin İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi başlıklı tez çalışmamın toplam **43** sayfalık kısmına ilişkin, 14/02/2022 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%25** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

14/02/2022

Yusuf Erol

Doç. Dr. Mehmet Fatih Yüksel

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

14/02/2022

Yusuf Erol

KISALTMALAR

TBESF: Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu

EPAK: Eğitim Planlama Alt Komisyonu

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

AMPUTE FUTBOL HAKEMLERİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Yusuf EROL

Bu araştırmanın amacı, ampute futbol hakemlerinin bazı demografik değişkenlere göre iş tatmini ile iş performansları düzeylerini incelemek ve aralarındaki ilişki durumunu araştırmaktır. Araştırmanın modeli, genel tarama modellerinden ilişki tarama modelidir. Araştırmanın evrenini, 2020-2021 yıllarında Ampute Futbol Liglerinde aktif olarak görev yapan ampute futbol hakemleri oluşturmaktadır. Ulaşılan örneklem grubu (n=86) evrenin %96'sını oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, Chang ve Chang'ın (2007) geliştirdiği ve Koca ve Yıldız (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş tatmini ölçeği", Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilen "İş Performansı Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde, ilk olarak betimleyici istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına bakılmış olup verilerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Normal dağılım göstermediği için ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U Testi, ikiden fazla grup karşılaştırmaları içinse Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Ayrıca iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla da nonparametrik testlerden olan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Testi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p<0.05$ kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda; ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı düzeylerinde yaş, medeni durum, mesleki kıdem, meslek medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilememişken; eğitim düzeyi değişkenine göre lisansüstü eğitim düzeyi lehine anlamlı farklılık ($p<0.05$) tespit edilmiştir. Ayrıca ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ampute Futbol, Ampute Futbol Hakemi, İş Tatmini, İş Performansı

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Physical Education and Sports
Physical Education and Sports Program
Master Thesis

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP OF AMPUTEE FOOTBALL REFEREES JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE Yusuf EROL

The aim of this research is to examine the job satisfaction and job performance levels of amputee football referees according to some demographic variables and to investigate the relationship between them. The model of the research is the relational survey model, one of the general survey models. The universe of the research consists of amputee football referees who actively work in Amputee Football Leagues in the years 2020-2021. The reached sample group (n=86) constitutes 96% of the population. "Job satisfaction scale" developed by Chang and Chang (2007) and adapted to Turkish by Koca and Yıldız (2018), "Job Performance Scale" and "Personal Information Form" developed by Koca and Yıldız (2018) were used as data collection tools in the research. The obtained data were analyzed using SPSS 20.0 program. In the analysis of the obtained data, firstly descriptive statistical methods (number, percentage, mean, standard deviation) were used. Kolmogorov-Smirnov test results were examined in order to determine whether the data showed a normal distribution and it was determined that the data were not normally distributed. Since it did not show a normal distribution, Mann Whitney U Test was used for paired group comparisons and Kruskal Wallis H Test was used for comparisons of more than two groups. In addition, Spearman Rank Correlation Test, which is one of the nonparametric tests, was used to reveal the relationship between job performance and job satisfaction. The significance level was accepted as $p<0.05$. As a result of the research; While no significant difference could be found in the job satisfaction and job performance levels of amputee football referees according to age, marital status, professional seniority, occupational marital status variables; There was a significant difference ($p<0.05$) in favor of the graduate education level according to the education level variable. In addition, it has been determined that there is a positive and significant relationship between the job satisfaction and job performance levels of amputee football referees.

Keywords: amputee football, amputee football coach, work satisfaction, work performance

BÖLÜM 1

1 GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Spor, bireyin fiziksel ve psikolojik yapısını ve sosyal yönlerini iyileştiren, kişiliğin oluşmasını ve karakter özelliklerinin gelişmesini sağlayan, bilgi ve becerilerin kazanılmasıyla topluma adaptasyonunu destekleyen etkinlikler olarak tanımlanabilir (Şahan, 2007).

Spor, çok önemli sosyal değerlerin oluşmasına ve sürdürülmesine yardımcı olur. Spor bu işlevi birçok yönden başarabilir. İnsanlar, en azından bu etkinlikleri destekleyerek ve psikolojik olarak gelişmelerine yardımcı olan sosyalleşme sürecine katılmalarını sağlayarak, spor kavramları ile kendi alanlarını ifade edebilirler. Spor sadece fiziksel aktivitelerin bir kombinasyonu değil, aynı zamanda bireysel sosyal, duygusal ve sosyal gelişimin çok önemli bir sosyal olgusudur (Küçük ve Koç, 2004).

Son yıllarda engelliler için spor hızla gelişti. Bu, engellilerin sosyal izolasyondan kurtulmuş olmasından kaynaklanmaktadır. Sporun insanların bedensel ve ruhsal özelliklerine olumlu etkisinin önemi vurgulanırken, spor faaliyetleri de engelliler için oldukça önemli olduğu (Zacharakis vd., 2012) gerçeği kabul edilmeye başlanmıştır. Engelli sporları boş zamanları veya fiziksel sağlıkları ile sınırlı değildir. Spor, engellilerin özgüven kazanmalarına yardımcı olmak için tasarlanmış aktif rehabilitasyonun önemli bir parçasıdır. Rekabetçi sporlar özellikle istekleri tatmin etmenin, olağanüstü yetenekler sağlamanın ve hatta güçlü insanlarla rekabet etmenin bir yoludur (Di Russo vd., 2010; Hutzler vd., 2013; Shapiro ve Martin, 2010). Günümüzde engellilere uygun birçok spor branşı bulunmaktadır.

Futbol hakemi; maçta iyi performans gösterebilmek için maça yönelik fiziksel gereksinimlerini karşılamalıdır. Hakem, oyun sırasında fiziksel ve psikolojik yükü taşısa bile, hakemin oyun sırasında herhangi bir zamanda hızlı kararlar alması gerekir. Hakem kendini her yönden güvende hissettiği sürece, tıpkı hakimin korunması gerektiği gibi doğru kararı verebilir. Hakemlerin kolay edinildiği ve intikam alabileceği izlenimi, hakem olmayan toplulukları hakemlere karşı harekete geçmeye teşvik eder (Bilgen ve Orta, 2004).

Ampute futbolu, tüm dünyada gerçekleştirilen bir spor aktivitesidir ve giderek daha popüler hale gelmektedir. Ampute futbol takımlarının performansları ve sonuçları spor yapan kişiler tarafından gündeme getirilmektedir. Bu durumda, ampute futbol hakemlerinin çalışmasının ne kadar hassas olduğunu ortaya çıkmaktadır.

Ampute futbol hakemlerinin oyunda başarılı olabilmeleri için gerekli fiziksel performansın yanı sıra, kurallar bilgisi, kişiler arası ilişkiler, yönetim ve organizasyon, vücut dilinin etkin kullanımı gibi pek çok konuda aldıkları eğitim verimi, her aşamada yönetimi kontrol etmeli ve iyileştirmelidir. Bu noktada; müsabaka sonuçlarında ve gidişatında büyük etkisi bulunan ve buna bağlı olarak çok büyük toplumlara ilgilendiren hakem, hakemlik, hakem eğitimi ve hizmet içi eğitim kapsamında yapılan eğitim seminerlerinin verimliliği konuları bu araştırma açısından önem kazanmaktadır.

Takımın yüksek performansı ve zaferi takım üyelerine maddi faydalar getirirken, taraftarlarına neşe ve psikolojik avantajlar getirmektedir. Çünkü ampute futbol hakemlerin kararı futbol oyununun doğal akışını bozacağından, maçın sonucunu ciddi şekilde etkileyecek ve bu nedenle takımın ekonomik kaybına ve taraftarların psikolojik avantajının kaybolmasına neden olacak, bu da kuvvetli eleştirileri uyandıracaktır. . Hakemlerin performansı futbol oyun zevkini ve kalitesini etkilediğinden, hakemleri de etkileyen faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerin diğer değişkenlerle ilişkisinin bilinmemesi bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, ampute futbol hakemlerinin bazı demografik değişkenlere göre iş tatmini ile iş performansları düzeylerini incelemek ve aralarındaki ilişki durumunu araştırmaktır.

Genel amaca bağlı olarak şu alt sorulara cevap aranacaktır:

1. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

2. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

4. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları meslek değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

5. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları medeni durum değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

6. Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puanları arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir futbol maçında hakemin performansı, takımın performansı ve maçın sonucu kadar önemlidir. Bu durum hakemin görevinin ne kadar hassas olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Ampute futbol hakemleri mesleklerini icra ederken, fiziksel durumlar, maçın önemi, seyirci baskısı, hava muhalefeti, maç güvenliği gibi iş tatmini ve iş performansını etkileyen unsurlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu unsurlar futbol maçlarının seyir kalitesini ve takımların ekonomik ve sosyal durumlarını etkilediğinden, Ampute futbol hakemlerin iş tatmini ve iş performansı düzeylerinin araştırılması önemli görülmektedir.

Zamanımızın gelişimi; spora hız, tempo ve hepsinden önemlisi heyecan katmakta, iletişim sistemlerinin izleyicilere sunduğu hizmetler ise hayal gücünün ötesinde. Tüm bu gelişme ve değişikliklerde, ampute futbol hakemlerinin görevi şüphesiz hızı ve temposunu daha da artırmaktır. Bu döngü içerisinde ampute futbol hakemleri elbette hatalarıyla da göz önüne gelen kişilerdir. Çünkü oyun yönetimi olgusu insan faktörlerine bağlıdır ve hatalar getirecektir. Özellikle günümüzde sporun büyük bir sektör haline gelmesi, hakemlerin yükünü ve sorumluluğunu artırmaktadır.

Ulaşılabilen alan yazında ampute futbol hakemleri üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanılmamış olmaması da gerçekleştirilmesi planlanan araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Nitekim bu çalışmadan elde edilen veriler bu spor dalı ve benzerleri için kullanılabilir ve değerlendirilebilir olacaktır. Diğer yandan Ampute futbol hakemliğinin daha iyi yerlere gelmesi adına hakemlerin sorumlulukları düşünüldüğünde çalışma şartlarının daha iyi hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda hakemlerin kişisel değişkenler açısından iş tatmini ve iş performans düzeylerinin belirlenmesi, ampute futbol hakemlerinin başarılarını etkilemekte oldukça önem arz etmektedir. Bu açıdan çalışmanın önemi daha da artmaktadır. Son olarak mevcut araştırma sonuçlarının ilgili alan yazına katkı sunacağı gelecekte yapılacak çalışmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayılılar

- Araştırmanın amacına ulaşılması için kullanılan ölçeklerin uygun olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan anketlerin katılanlar tarafından doğru ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.
- Verilerin değerlendirilmesinde yapılan analizlerin araştırmanın amacına uygun olarak yapıldığı varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- Ampute Futbol Liglerinde görev yapan hakemler ile sınırlıdır.
- 2020 – 2021 sezonu ile sınırlıdır.
- “İş Performansı Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” ne verdikleri cevaplarla ve bu ölçeklerin ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Ampute Futbol: Ampute futbolcularının kanadyen kullanarak oynadıkları futbol oyunu (Sunay, 2013).

Ampute Futbol Hakemi: Ampute futbol maçını daha önce belirlenmiş kurallar çerçevesinde yöneten görevlidir (Sunay, 2013).

İş Tatmini: Bir işyerinde çalışanların işlerinden ve çalışma koşullarından memnun olup olmadıklarıyla ilgili duygusal bir durumdur (Aziri, 2011).

İş Performansı: Çalışanların işlerini niteliksel ve niceliksel açıdan tamamladıkları düzey kavramıdır (Koca ve Yıldız, 2018).

BÖLÜM 2

2 GENEL BİLGİLER

2.1. Ampute Futbol

Ampute futbol, yedişer kişilik takımlarla oynanan ve ampute oyuncuların mücadele ettiği futbol türüdür. Ampute futbolda, bacaklardan ve kollardan biri kullanılamaz. Koltuk değneği (kanatyen) yardımı ile oynayan bireylerin üst düzey beceri ve kontrol gerektiren bir futbol çeşididir (Han, 2018).

Ampute futbol; engellilerin yaşamında ve onların başarıya ulaşma açısından önemli bir yere sahiptir. Bu branşta Avrupa ve Dünya Şampiyonaları düzenli bir şekilde yapılmaktadır (Yıldız, 2016)

Ampute futbol maçı, istisnalar dışında FIFA kurallarına göre yapılır. Kaleci dışındaki tüm oyuncular, alt ekstremitte amputasyonu veya uzuv deformasyonundan muzdariptir. Sporcuların müsabakalar ve antrenman sırasında protez kullanmalarına izin verilmez, ancak çift taraflı baston kullanmaları gerekir (Wilson vd. 2005).

2.1.2. Ampute futbol tarihi

Ampute futbol ilk olarak 1980'de ABD'nin Seattle kentinde Don Bennett tarafından bahsedilmiştir. Bennett kanadyenleri ile arabasına doğru yürürken basketbol oynamakta olan çocukların topu önüne gelmiş ve Bennett sağlam olan ayağıyla topa vurmuş. Bu gelişme Dünya Ampute Futbol tarihinin doğuşu olarak tarihe geçmiştir. Bill, 1986'da futbol koçuydu. Bill Barry, Seattle Engelliler Spor ve Rekreasyon Derneği'nin teknik direktörü oldu ve Ampute Futbol International'ı kurdu. Bennett'i yönetici olarak takımın başına getirdi.

Bill Barry, ampute futbolunu tanıtmak için Doğu Avrupa ve Orta Amerika'ya gitti. Kadınlar, ampute futbola ilk katılanlar arasındaydı. 1984'te ilk Uluslararası Ampute Futbol Şampiyonası Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldı. Yarışmaya Kanada, ABD ve Orta Amerika'dan takımlar katıldı.1988 yılında, Gwynn Thomas liderliğinde, Ampüte Futbolu, İngiliz Ampute Futbol Federasyonu tarafından bir rehabilitasyon etkinliği olarak tanıtıldı. 1988'de Seattle kentinde düzenlenen Dünya Kupası'na katılmak için İngiltere bir takım gönderdi. Bu şampiyonluk maçında El Salvador birinci, Birleşik Krallık ikinci ve Amerika Birleşik Devletleri üçüncü oldu.

Bill Barry, 1989'da Özbekistan'da ampute futbolu tanıttı. 1991 yılında Ampute Dünya Kupası Özbekistan'da yapıldı. 1998'de World Ampute Futbol web sitesi kuruldu. İngiltere'de düzenlenen 1998 Dünya Kupası'nda, Rusya birinci, Özbekistan ikinci ve Brezilya üçüncü oldu. 1998 yılında Rusya'da Dünya Ampute Futbol Federasyonu kuruldu ve kurucu başkanı olarak Georgi Lunacarski atandı.

Dünya Ampüte Futbol Federasyonu Konferansı 2005 yılında Brezilya'da yapıldı. İngiliz Steve Johnson başkanlığa getirildi. Afrika Kupası 2007'de Sierra Leone'de yapıldı. Gana birinci, Liberya ikinci ve Sierra Leone üçüncü oldu.

2007 yılında Antalya'da düzenlenen Dünya Ampute Futbol Federasyonu Konferansı'nda başkanlığa Türk Profesör Kamil Yazıcıoğlu seçildi. Avrupa şampiyonası 2008'de Antalya'da yapıldı. Şampiyonada Rusya birinci ve Türkiye ikinci oldu (TBESF, 2013).

2.1.3. Türkiye’de ampute futbolun tarihi

Türkiye'de Ampute futbol tarihinde ilk müsabaka 2003 yılında Uluslararası Ampute Futbol Federasyonu kurallarına göre, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Rehabilitasyon ve Bakım Merkezinde oynandı. Türkiye’de Ampute Futbolun kurucusu Prof. Dr. Kamil Yazıcıoğlu’dur. Karagücü, Türkiye'nin ilk ampute futbol takımıdır. Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu (TBESF, 2013) 2003 yılında Ampute futbolu bünyesine aldı. Türkiye'de ilk ampute futbol maçı, Ankara’da TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi'nde yapılan ilk Gazi Ampute Futbol Şampiyonasında oynandı. Türk milli takımı, 2-7 Nisan 2005 tarihleri arasında Ukrayna'nın Kiev kentinde düzenlenen ilk uluslararası yarışmaya katıldı.

11-21 Ağustos 2005 tarihleri arasında Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde düzenlenen Dünya Kupası'na da katılan Türk milli takımı beşinci sırada yer aldı. Türk milli takımı, 21-27 Eylül 2006 tarihlerinde Rusya'nın Volgograd kentinde düzenlenen ilk Avrupa Şampiyonasında beşinci oldu. 1. Ampute futbol şampiyonası 4-12 Mart 2007 tarihleri arasında yedi takımın katılımıyla Trabzon'da düzenledi ve Keçiören Belediye spor şampiyon oldu. Bu şampiyonada Türkiye'nin ilk ampute futbol hakemleri Burak Astar, Tansel Yetişkin ve Hüseyin Erdal görev yaptı (Yıldız, 2016; Sarıgöz vd. 2017).

Türkiye’de Ampute Futbol 2019-2020 sezonunda Süper Ligde 10 takım, 1.Ligde 10 takım ve 2. Ligde 12 takım mücadele etmiştir (TBESF, 2019)

2.1.4. Hakem

Genel anlamda hakem, iki tarafın anlaşmazlığı çözmek için başvurduğu kişiyi veya seçme hakkına sahip olan bilirkişi, yani yargı sahibini ifade eder. Sportif anlamda İki takımın haklarını ihlal etmemek ve oyunu kontrol etmek için hakkaniyet ilkesine bağlı kalmak için oyun sahasında oyunun kurallarını uygulayan kişiye "hakem"; bu kişinin saha içindeki davranışı, verdiği kararlar ve kullandığı yöntemlerle icra ettiği işe "hakemlik" denir (Morgan, 1980).

Hakem, seyirciler ve sporcular arasında ve rakip takımlar arasında bir köprü görevi görür ve aynı zamanda oyunu önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde değerlendirir (Orta, 2000). Diğer bir tanım ise, ligin spor hakemliğindeki işlevine göre ligin koyduğu sınırlar dâhilinde uluslararası kuralları uygulayan kişidir. Hakem kelimesinin farklı kullanımları vardır. En genel olanı "referee" olanıdır. Ayrıca "arbitraj ve Schricht" de kullanılmaktadır. Hakem kararını mümkün olan en kısa sürede verir. Doğruyu yanlıştan ayırarak, gördükleri şeyleri ve kuralları kısa sürede yorumlar. Hakem ile hâkim arasındaki en önemli fark, zaman sürecinde değerlendirme ve düşünme süresidir (Durna, 1997).

Hâkim kanun kurallarını ihlal eden kişileri yargılar. Duruşmaya devam etmek için acelesi yoktur. Tanıkları dinler, kanıtları kontrol eder ve ilgili yasal hükümlere göre kararı alır. Karar hukuka aykırı ise, Yüksek Mahkeme'de adalet yine de bozularak sağlanabilir. Ancak hakem için durum tamamen farklıdır. Hakem derhal karar verir ve kararı ihtilafsız olarak uygulanır. Kurallara uymayanların oynaması yasaklanır ve hakem oyuna devam ederse, yanlış olsa bile kararından dönemez (EPAK, 1997).

Kalite, şeffaflık ve yönetim güvenilirliği anlayışı, toplum tarafından vurgulanan temel standartlardır. Türk hakemliği bu değişimin önünde durmak zorundadır. Toplumun hakemlere yüklediği görev, çağdaş spora izin veren, seyir zevki artıran ve sporcu hareketlerine benzemeyen davranışlara izin vermeyen tamamen objektif bir yönetim tarzı göstermektir (Çelik, 2004).

Oyunun kontrolünden hakem sorumludur. Bu yükümlülük içerisinde kargaşaya sebebiyet verebilecek sinyalleri de sürekli olarak kontrol dâhilinde bulundurmak gerekir. Hakem, oyuncuların zevk veren ve eğlence kaynağı olan yetenekleri ile sakatlanmalara sebebiyet veren sert hareketleri arasındaki hassas çizgiyi temsil eder (Çoban, 2004).

Hakemlik; bilgi, deneyim, eğitim, yetenek, kişilik, uyum ve konsantrasyon gerektirir. Hakem: İyi bir yaşamı ve dürüst kişiliğiyle, insan sosyal psikolojisi ve sosyolojisini anlar, insanın

kişisel ve sosyal davranışını açıklayabilir ve alan içindeki ve dışındaki davranışlarıyla örnek olmalıdır. Hakemlik, yakında zati olarak seçilmiş kişilerden oluşan bir topluluk olma yolundadır (Orta, 2000).

2.1.5. Hakemin görevleri

Hakem oyunu yönetmek istiyorsa futbolu çok iyi bilmelidir. Futbolu anlamak, önce kuralları anlamak demektir. Hakemin görevi, sporcuları kurallara uygun olarak yönetmektir. Bu nedenle hakemler kurallar açısından ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır (Collina, 2004).

Oyun sürecince uluslararası kuralları benimseyip, oyunu centilmenlik içinde oynamaya izin verir. Müsabaka öncesi takımları ve oyuncularını kontrol eder; sahanın, kalenin, diğer filelerin, topun durumunun, ölçülerinin uluslararası standartlara uygunluğunu denetler.

Karşılaşmayı başlatmak üzere takımları oyun alanına çağırır, para atışı ile maça başlayacak takımı belirler ve düdük çalarak oyunu başlatır. Yarışma sırasında uluslararası rekabet kurallarının ihlalini belirler, tarafsız ceza verir. Oyunda uygunsuz veya haksız davranan oyuncuya ihtar verir. Bu davranış tekrarlanırsa oyuncuyu oyundan çıkarır ve yetkililere rapor eder.

Oyunun sonunda puan ve süre raporları tutar, diğer olayları ve tespit edilen ihlalleri detaylandıran bir rapor hazırlayarak, raporu federasyona ve diğer ilgili taraflara gönderir (Kargün, 2011).

2.1.6. Hakemlikte dikkat edilecek hususlar

- Oyunun kurallarını bilmeli, uygulamalı ve açıklamalıdır.
- Çok iyi fiziksel efora ve fiziksel yeteneklere sahip olmalıdır. Günümüzde oyunun ve oyuncuların temposu hızlandıkça oyunun anını kaçırmamak, hakemin iyi yer alması, hazır bulunabilmesi, doğru kararı verebilmesi ve en üst düzeyde avantaja sahip olabilmesi için bir atlet gibi koşması gerekir (Collina, 2004)
- Sahada çok iyi bir kişilik oluşturmalıdır.
- Cesur, kararlı ve adil olmalıdır.
- Keskin bir önseziye, kusursuz bir değerlendirmeye ve ani kararlar için devamlı bir bilinçlenmeye yönelmelidir.

- Her maçı eşit derecede ciddiye almalı ve sporculara ve menajerlere karşı centilmenlik tavrımızı koruyacak bir ilişki olmalıdır (EPAK, 1997).

2.1.7. Ampute futbol hakemliği

Ampute futbol hakemi; Ampute futbolun altın üçgeninin en önemli köşesini oluşturur. Ampute futbolu artık sadece spor dalı olmaktan çıkmış ve popülerliği artan yeni bir sektör haline gelmiştir (Uzun, 2004).

Kısa sürede çok sayıda karar verme görevi içeren mesleklerden biri ampute futbol hakemliğidir. Ampute futbol hakemi kuralların ve uygulamaların özel bilgisine sahip yetkili kişidir. Oyunu yönetir ve kararları nihaidir; yani devamında değiştirilmesi – bir kural hatası olmadığı veya oyun tekrar başlamadan önce yardımcı ve üçüncü hakemlerin uyarıları ile hatalı kararını değiştirmediği hallerde olanaklı değildir.

Müsabakalarda hakem, yardımcı hakem ve 3. hakem görev alır. Oyunu başlatma ve bitirme yetkisi, uzatma süresi ile ilgili karar, müsabakaya ara verme, mola ve tatil etme yetkisi Hakeme aittir. Hem hakemin, hem de yardımcı hakemin, karar yetkisi ve disiplin yetkisi vardır. Hakem ve yardımcı hakem oyun alanında, 3. hakem yedek kulübeleri önünde görev yapar. Hakem ve yardımcı hakem bayrak kullanmazlar (TBESF, 2013)

2.2. İş Tatmini

Çalışma ortamında kişisel hedeflere ulaşmak için çalışanlar fiziksel ve sosyal becerilerini gösterirler. Bu süreçte, iş ve iş ortamında, insanların bazı duygusal tepkileri olacaktır. Bunların hepsi zaman içinde çalışan performansı üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi vardır ve şirketi dolaylı olarak etkiler. Bu nedenle iş tatmini şirket için önemli kabul edilen bir gerçektir (Yıldız, 2015a).

İş tatmini, çalışanların çalışma koşulları ve iş özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu, zihninde beliren duygusal durumdur. Başka bir tanıma göre iş tatmini iş yerinin sunduğu fırsatları iş beklentilerine göre değerlendirip, sonuca bağlı olan duygusal durumdur. Bu nedenle, işyeri beklentiler karşılanırsa iş tatmin olur, aksi takdirde iş tatminsizliği ortaya çıkar (Aziri, 2011).

İş tatmini, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı ile kişisel, fizyolojik ve manevi duyguların bir işaretidir. İş tatmini söz konusu olduğunda, işten, iş arkadaşlarından ve işçilerin keyif aldığı işten elde edilen ekonomik faydalar getirdiği mutluluk akla gelir (Bingöl, 1990).

İş tatmini kavramı, koşullara duygusal bir tepki olarak kabul edilir, Kişinin beklentilerinden ne kadar memnun olduğunu gösterir (Schermerharn vd., 1994).

İş tatmini tek boyutlu bir kavram değildir. İşin birçok alanında iş tatmini olumlu ya da olumsuz etkilenir. İş yönetimi, denetim, ücretler ve çalışma koşulları gibi nesnel özelliklerin yanı sıra, kişisel ihtiyaçların, isteklerin ve beklentilerin etkisi de dikkate alınmalıdır. Bu faktörler nedeniyle, çalışmanın olumlu veya olumsuz yönleri farklı kişiler tarafından farklı şekillerde görülür. Bir kişi aynı koşullarda tatmin sağlayabilirken, başka bir kişi sağlayamaz (Evans, 1969).

İş tatmini veya tatminsizliğine yol açan iş boyutunun en önemli yönlerinden biri; Maaş, terfi fırsatları, yönetim tarzı, genel iş adaptasyonu ilişkileri sayılabilir. Belirli bir işle uğraşan bir kişi işin belirli özelliklerinden memnun olabilir, ancak bazılarında memnun olmayabilir.

Sonuçta, eğer bu kişinin genel tutumu olumluysa iş tatmini ortaya çıkacak, aksi takdirde tatminsizlik konuları ortaya çıkacaktır (Erdoğan, 1996).

İş tatmini azaldıkça, azalan iş hızı, devamsızlık ve artan işgücü hareketliliği gibi sorunlar görülmektedir. Bu süreç üretim kalitesinde düşüşe, düşük üretkenliğe, işçi hareketliliğine, disiplin sorunlarına ve daha birçok sebebe yol açar. İşten elde edilen ekonomik faydalar, çalışma ortamı ve iş özellikleriyle tutarlıysa, iş tatmini artacaktır. İş tatmini arttıkça, tüm dezavantajlar ve işgücü devir oranları azalmaktadır (Erkman ve Şencan, 1994).

Bireysel farklılıklar çerçevesinde cinsiyet, yaş, aynı çalışma saatleri, zekâ, kişilik, eğitim seviyesi, sosyal ve kültürel çevre, medeni durum ve doğan çocuk sayısı vb. değişkenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu bakımdan yaş araştırması ile kişilerin işe girdikleri ilk birkaç yılda işten memnun oldukları ve sonraki yıllarda memnuniyetsizliğin artmaya başladığı ve ardından memnuniyetin yeniden yükselmeye başladığı tespit edilebilir (Güney vd. 1996).

Bugüne kadar iş tatmini konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalarını yürütürken iki soru ortaya atıldı. Birincisi kurumsal tatmindir. İşe rehberlik edecek önemli davranışları etkilemek ve yönlendirmek açısından iş tatmini büyük önem taşımaktadır. İkinci neden, tatminin bireyler için verimliliği artırma işlevine sahip olmasıdır. Tatmin, verimliliği doğrudan etkileyen bir faktör olmasa da önemli bir faktördür. Bu iki neden, iş tatmini konusunda neden çok fazla araştırma yapılmasını sağlamıştır. Bu çalışmalarla işletmeler için

iş tatmininin önemi ortaya konulmuştur (Koldaş, 2000).

2.2.1. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler

İnsanların yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, kültür, zekâ, kıdem vb. kişisel özellikleri bakımından birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar davranış açısından da farklılık göstermesine neden olmaktadır. Bu nedenle kişisel faktörler kişisel iş tatminini etkileyebilmektedir.

Yaş

İnsanların yaş grubu, işle ilgili tutumları, algıları ve beklentilerini etkilemektedir. Çalışanlar genellikle genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak kabul edilir (Güven vd. 2005).

İş tatmini çalışmalarının genelinde, yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanların yaşı ilerledikçe işlerinden duydukları memnuniyet de artmaktadır (Bennett,1994). Bu durumun nedeni yaşla birlikte çalışanın maaşı ve gücünün artması, beklentilerinin azalması, özgüveninin ve tecrübesinin artması olabilir. Yılmaz ve Işık'ın (2004) yaptığı bir araştırma da bu görüşü destekliyor ve iş tatmininin yaşla birlikte arttığı kanıtlanmıştır.

Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalıştığınızı ifade etmektedir. Başka bir deyişle; çalışanın hizmet süresini belirtmek için kullanılmaktadır (Tortop, 1986). Yapılan araştırmalarda kıdem, yaş ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aynı işyerinde hizmet süresi arttıkça kişinin uzmanlığı, deneyimi ve uygulamaları da artmaktadır. Bu sayede daha fazla uyum sağlamak ve buna bağlı olarak özgüvenleri artmaktadır (Hekim, 2002). Kıdemli yani uzun süre aynı işi yapan bazı çalışanlar iş yerinde tecrübe kazanmıştır. Deneyimli çalışanlar işe ve işyerine diğer çalışanlara göre daha bağlıdırlar, daha fazla sorumluluk ve İnisiyatif alırlar. Ayrıca diğer çalışanlara göre işlerinden daha memnundurlar (Uyargil, 1988).

Cinsiyet

Toplumsal ve sosyal açıdan kadın ve erkeklere uygun görülen sorumluluklar, iş ve yaşamdaki davranışlarını etkilemekte ve işe yönelik tutumlarında önemli ayrımcılığa neden

olmaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplum yükümlülükleri kadınlara, geçim ve barınma gibi sorumlulukları erkeklere yüklemesi, kadınları ve erkekleri farklı roller üstlenmelerine neden olmuştur. Türkiye’de çoğunlukla erkekler için ailenin rahatlıkla geçinmelerine yetecek kadar bir gelire sahip olma, aile ve çevresince övünülen veya takdir edilen biri olma, iş hayatındaki yetki, statü ve imkânlarının çok olma beklentisi, kadınların ise her ne kadar son zamanlarda azalsa da ev hanımı ve anne olması gerektiği kanaati, kadınların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuyla ilgili karşılaştırmalı çalışmalarda, kadın ve erkeklerin içsel motivasyon faktörlerinin birbirlerinden zaman zaman farklı olduklarını ortaya koymaktadır (Kırel, 1999). Bu durumda kadın ve erkeklerin hayata dair farklı görüşlere sahip olması önemli bir etkidir.

Meslek ve Eğitim Seviyesi

İnsanlar, çevrelerinin ve aile yapılarının sosyo-ekonomik koşullarına bağlı olarak eğitimlerini alırlar. Bireyin aldığı eğitim, iş hayatına bakışını etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte çalışma hayatı, işin verdiği anlam ve beklentiler de değişmektedir. Bu nedenle sosyal ve ekonomik koşulların izin verdiği kapsamda öğrenim gören ve yükseköğrenim görmüş kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre farklı olmaktadır (Güven vd., 2005). Çalışanların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılmasında, iyi eğitim almış çalışanların, az eğitim almış çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin fazla olduğu gözlenmiştir. Ayrıca eğitim düzeylerine uygun işten daha fazla tatmin olacaklarını ve eğitim düzeylerine uygun olmayan işte çalıştıklarında farklı tatminsizlikler yaşayabilecekleri söylenebilir (Hekim, 2002).

Medeni Durum

Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha derli toplu bir hayatları olacağı düşüncesinden hareketle, işyerlerinde de daha rahat olabilecekleri ve bu nedenle de iş tatminlerin yüksek olacağı düşünülebilir. Ancak öte yandan özellikle kadın çalışanlar için evlilikten sonra aile ve aile sorumluluklarının artmasından dolayı iş-aile çatışması iş tatminlerinin azalmasına sebep olabilir.

2.2.2. İş tatmininin önemi

İş veya çalışmak insan yaşamının odak noktasıdır ve işsiz kişiler mutsuz olurlar. Bireyler yeteneklerini göstermek ve başarıya ulaşmak isterler. Bu yüzden insanlar mecburi olmasalar da çalışıyorlar. Toplumu oluşturan çalışanlar sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretkendir.

Topluluk üyelerinin yaşamları boyunca yüksek derecede memnuniyetine odaklanır. Yaparlarsa, insan yaşamının dörtte birinden fazlasını oluşturan işten tatmin almaları gerekmektedir (Gözen, 2007). İş tatmini, mükemmel iş gücü ve yüksek kaliteli hizmetle ilgili zorlukların üstesinden gelinmesine yardımcı olur (Yee vd., 2016).

Genellikle örgütsel işle ilgili olan iş tatmini, meslektaşlar, müşteriler, yöneticiler, bağlanma ilişkileri, motivasyon, iş eğiliminin yavaşlaması, müsadere vb. gibi İşyeri tutumları ile ilgilidir. Bu tutumlar işyerinde bir "atmosfer" yaratır ve çalışan memnuniyeti ve performansına ortaklaşa katkıda bulunmak önemlidir. Bu nedenle, belirli bir çalışma ortamındaki genel iş tatmini düzeyi, kişisel düzeyde iş doyumunu etkileyen "sosyal" bir değişken olarak kabul edilebilir (Tümen ve Zeydanli, 2016). Ayrıca güçlü duygusal deneyimlerin çalışanların tutumunu şekillendirebileceğini göstermektedir (Kafetsios ve Zampetakis, 2008).

Çalışanların iş memnuniyetini sağlayacak faktörleri belirlemek ve bunları çalışanlara uyarlamak yöneticinin sorumluluğu olarak görülmektedir. Örgütlerin çeşitli psiko-sosyal araçları kullanarak çalışanları motive edebilir ve iş tatmini sağlayabilirler (Yürür; Keser, 2011).

2.3. İş Performansı

Performans kavramı, belirlenmiş koşullar altında tamamlanan iş seviyesi veya bir çalışanın kendisine verilen işi belirli bir süre içinde tamamlayarak elde ettiği sonuçlar olarak tanımlanır (Bayram, 2006).

Performans, planlanan bir eylemin istenen bir amaca ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir. Performans kavramı, kuruluşlar ve bireyler açısından tanımlanabilmektedir. Kuruluşlar için performans, belirli bir süre içinde üretilen mal veya hizmetler olarak tanımlanırken, performans, bireyler için istenen amaca göre ortaya çıkan etkinlik ve etkililik düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Performansı belirlemek için alınan önlemlerin sonucu dikkate alınmalıdır. Bunun için öncelikle objektif değerlendirme ile organizasyonun hedeflerini ve beklenen ortalama performans seviyesini belirlenmesi, bunlarla ilgili verilerin toplanması ve elde edilen verilerin ölçüm aşaması için kullanılması gerekmektedir. Kalite, verimlilik, karlılık, maliyet, yenilik, müşteriler ve çalışanlar kurumsal performansı ölçmek için memnuniyet gibi kriterler kullanılabilir (Akçakaya, 2012).

İş performansı, örgütsel ve endüstriyel psikolojinin ana yapısını oluşturan temel kavramlardan biridir (Schmidt ve Hunter, 1992). Özellikle iş performansı ile ilgili olarak 1960'lardan sonra bazı araştırmalara rastlanmaktadır.

İş performansı, çeşitli sosyodemografik özelliklere göre değişen bir kavramdır. Kişisel bir bakış açısından, iş performansı, bir çalışanın davranışdır ve kuruluşun hedeflerine ulaşma çabalarına katkıda bulunmak üzere tasarlanmıştır (Kocamaz, 2017).

İş performansı kavramı, belirli görevleri belirli bir süre içinde tamamlamak için belirli kaynakların kullanılmasını ifade eder (Eren ve Hayatoğlu, 2012).

İş performansı bir davranış, değerlendirme, aralık ve çok boyutlu bir kavramdır. Ancak, çalışanların belirli bir zaman diliminde gerçekleştirdiği eylemlerin kuruma getirdiği bir değerler kümesi olarak tanımlanır (Motowildo vd., 1997).

İş performansı, insan kaynaklarına özgü bir kavramdır. İş performansı, organizasyonda çalışanların performansı ile ilgili çalışmalarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen ve bu konularla ilgili tüm unsurları içerir (Elnaga ve Imran, 2013).

Yetenek, isteklilik ve çevresel faktörler iş performansını oluşturmada etkilidir. Kapasite, iş gereksinimlerine uygun işlevleri ifade eder. Bu boyut; yetenek, yaş, sağlık, bilgi, beceri, zekâ, eğitim seviyesi, dayanıklılık, enerji seviyesi, motor becerilerden oluşmaktadır. İşini nasıl ve nasıl tamamlayacağını bilmeyen, işini yapma potansiyeli ve becerisi olmayan çalışandan, istenen performansı beklemek mümkün değildir. İsteklilik, çalışanın iş için gerekli çabayı gösterme isteğidir. Bu boyut; motivasyon, memnuniyet, çalışma durumu, kaygı, tutum, algılanan görev özellikleri, kişilik, normlar, algılanan rol beklentileri, adalet duygusudur. Çalışanın yetenekleri uygun olsa da, beklenen performans irade olmadan elde edilemez. Çevresel faktörler (fırsatlar), işin bu amaca ulaşabilecek çevresel faktörlerin varlığıdır. Ekipman, kaynaklar, iş koşulları, meslektaş ilişkileri, lider davranışı, rehberlik, örgütsel politikalar, Ortam prosedürleri, bilgileri, zamanı ve ödeme çevre unsurları içerisine girer. Çalışanların yetenekleri ve istekleri uygun olsa da, çevre unsurları uygun olmadığı sürece yine de çalışanlardan yüksek performans beklenemez. Kısacası, iş performansı iş tanımına ve çalışanların yoğun çalışmalarının bir sonucudur. Çalışanların çalışma ortamında verilen rol ve unsurların desteğine dayalı yetenek ve istekliliğini gösterir (Yıldız, 2015a).

İş performansı, kuruluşun hedeflerine ulaşılmasında önemli bir role sahiptir. Ayrıca, çalışanların yüksek performansı yöneticilerin işini kolaylaştırmış, işyerinde huzuru teşvik etmiş ve müşterilere daha kaliteli hizmet sunmanın yolunu açmıştır (Yıldız, 2015a).

2.3.1. İş performansını etkileyen faktörler

İşletme yönetiminde en önemli sorumluluklardan biri, çalışanlarının etkin ve verimli olmasını sağlamak için gerekli önlemlerin alınmasıdır (Ardıç ve Türker, 2001).

Kurumlarda performansı belirleyen faktörler; kişisel faktörlere örgütsel faktörlere ve çevresel faktörlere ayrılmıştır (Erdoğan, 1999).

Performansı belirleyen kişisel faktörlere baktığımızda demografik özellikler, yaş ve cinsiyet ilk sırada geliyor. Rekabetçi özellikler; ilgi alanları ve yetenekler gibi psikolojik özellikler; algılar, tutumlar, gereksinimler, eğilimler iş performansını etkileyen kişisel faktörlerdendir.

Performans durumunu etkileyen örgütsel faktörlere baktığımızda; tasarım, İş ekipmanı, yönetim durumu: güçlü organizasyon kültürü ve meslektaşlarla ilişkiler, kariyer fırsatları, eğitim, ortak hedefler, örgütsel taahhütler vb. gibi faktörler etkilemektedir. İş performansını etkileyen bir diğer faktör de çevresel faktörlerdir. İş performansını etkileyen çevresel faktörler; sosyal faktörler; aileler, kulüpler, dernekler, ekonomik faktörler; gelir düzeyi ve gelir dağılımının politik faktörleri; yasal ve yönetmelikler ve kültürel faktörler; eğitim, din olarak sınıflandırılabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

2.3.2. İş performansının önemi

Kurumsal hedeflere ulaşmak için, çalışanların şirket için sergiledikleri performansa bağlıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Performans değerlendirmenin en temel iki genel işlevi ele alınır. Bu işlevlerden ilki, çalışan seçimi, eğitim, disiplin, maaş, terfi gibi yönetim kararlarından oluşur ve diğer kararlar genellikle performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak alınır. İkincisi, personelin işi ve iş tanımını ne ölçüde tamamladığını belirlemektir. Diğer bir deyişle, çalışanların iş performansının değerlendirilmesidir ve değerlendirici tarafından önceden belirlenmiş standartlarla karşılaştırılarak ve ölçülerek geri bildirim sağlanmasıdır (Helvacı, 2002). Bu sayede organizasyonda ne kadar çalışma yapıldığı ve sonuçların çalışmanın hedefine ne kadar katkıda bulunduğu gibi sorular cevaplanabilir. Bilgi, ölçüm süreci tarafından sağlanmış olur (Tokgöz, 2013).

Şirketler, iş performansıyla verimlilik ve etkinlik elde edebilirler. Bu nedenle, organizasyondaki iş performansı tanımlanmalı, uygulanmalı ve değerlendirilmelidir.

2.4. İş Tatmini ve İş Performans İlişkisi

Bireyler, gruplar veya kuruluşlar tarafından önerilen ürünlerin kalitesi ve miktarı performansı ifade eder. İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, olumlu bir iş anlayışına sahip insanların daha kaliteli işler üretmeye çalışıyor olmaları doğal görülmektedir.

Ancak bu konudaki birçok çalışma, iş tatmini ile performans arasında doğrudan bir etkileşim olduğunu kanıtlayamamıştır.

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki incelendiğinde üç tartışma ortaya çıkar. Bunlar; tatmin performans, performans tatmine, ödül performans ve tatmine yol açar (Schermerhorn vd. 1994).

İş tatmini performansı iyileştirseydi, yöneticilerin performansı iyileştirmek için insanları mutlu etmeleri yeterli olurdu. Ancak araştırmalar gösteriyor ki iş tatmini ve performans aralarında doğrudan ve basit bir bağlantı yoktur. Bununla birlikte, örgütsel davranışçılar, belirli duruma bağlı olarak, iş tatmini ile performans arasında bir ilişki olabileceğini düşündürmektedirler. Örneğin, profesyonel olmayan düşük seviyeli çalışanlar arasında görülmesi de, kıdemli profesyoneller arasında tatmin ve performans arasında bir ilişki olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Schermerhorn vd., 1994).

Sonuç olarak, iş tatmini tek başına performansın bir göstergesi olamaz. Ancak iş tatmini performansı belirleyen değişkenlerden biri olabilir. Yine kişisel performansı tahmin etmenin bir aracı olarak iş tatmininin önemini vurgulayabiliriz.

BÖLÜM 3

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma evreni, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin toplanması ile verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3 YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Tarama modelleri bir konuya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği modellerdir ve genel tarama ile örnek olay taramaları olarak ikiye ayrılmaktadırlar. İlişkisel tarama modelleri, genel tarama modellerinden olup iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Büyüköztürk vd., 2015).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2020 – 2021 yılında Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu Başkanlığı Ampute Futbol Liglerinde aktif olarak görev yapan Ampute futbol hakemleri (n=89) oluşturmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen katılımcılarda sezon öncesi Federasyon Başkanlığı tarafından verilen eğitimlere katılmış olması durumu esas alınmıştır. Araştırmada evreni oluşturan ampute hakemlerine anketler gönderilmiş ve evrenin tamamına ulaşılamaya çalışılmıştır. Ancak ampute futbol hakemlerinin bazılarının anketleri doldurmayı kabul etmemeleri ve doldurulan anketlerden 2 tanesinin sağlıksız veri (iki seçeneği işaretleme gibi) olması nedeniyle analizlere dahil edilmemiş ve araştırmanın örneklem grubunu 86 ampute futbol hakemi oluşturmuştur. Ulaşılan örneklem grubu evrenin %96 sını oluşturmaktadır.

Örneklem grubundaki ampute futbol hakemlerine ait demografik verilerin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3. 1 Yaş değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Yaş	N	%
21-30 yaş arası	13	15,1
31-40 yaş arası	32	37,2
41-50 yaş arası	41	47,7
Toplam	86	100.0

Tablo 3.1'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin, 13'ü (%15,1) 21-30 yaş arasında, 32'si (37,2) 31-40 yaş, 41'i (%47,7) ise 41-50 yaş grubundadır.

Tablo 3. 2 Eğitim düzeyi değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Eğitim Düzeyi	N	%
Lise Mezunu	13	15,1
Lisans Mezunu	59	68,6
Lisansüstü Mezunu	14	16,3
Toplam	86	100.0

Tablo 3.2'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin, 13'ü (%15,1) lise mezunu, 59'u (%68,6) lisans mezunu, 14'ü (%16,3) ise lisansüstü mezunu grubundadır.

Tablo 3. 3 Mesleki kıdem değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Mesleki kıdem	N	%
1-4 yıl arası	15	17,4
5-10 yıl arası	39	45,3
11 yıl ve üzeri	32	37,3
Toplam	86	100.0

Tablo 3.3'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin, 15'i (%17,4) 1-4 yıl arası, 39'u (%45,3) 5-10 yıl arası, 32'si (%37,3) ise 11 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubundadır.

Tablo 3. 4 Meslek değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Meslek	N	%
Memur	50	58,1
İşçi	17	19,8
Serbest	19	22,1
Toplam	86	100.0

Tablo 3.4'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin, 50'si (%58,1) memur, 17'si (%19,8) işçi, 19'u (%22,1) ise serbest meslek grubundadır.

Tablo 3. 5 Medeni durum değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Medeni Durum	N	%
Evli	74	86,0
Bekâr	12	14,0
Toplam	86	100.0

Tablo 3.5'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin, 74'ü (%86,0) evli, 12'si (%14.0) ise bekâr grubundadır.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan çalışmanın uygulanmasında herhangi bir sakınca olmadığına dair onay belgesi (Ek-1), TBESF Ampute Futbol Merkez Hakem Kurulu izin belgesi (Ek-2) ve ilgili araştırmacılardan ölçüklerin kullanım izinleri (Ek-3) alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kanıtlanmış Futbol Hakemleri İş Tatmini Ölçeği (Ek-4) ve Futbol Hakemleri İş Performansı Ölçeği (Ek-5) ile katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu (Ek-6) kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

3.4.1. Futbol hakemleri iş tatmini ölçeği

İş tatminini ölçmede Chang ve Chang'ın (2007) İş tatmini ölçeği Koca ve Yıldız (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li likert tipi olup 10 maddeden oluşmaktadır. ölçekteki ifadeler "1=Hiç katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Tamamen katılıyorum" dan oluşmaktadır.

Futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,858) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett's Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ($\chi^2=697,406$; $df=45$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonuyla temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin 2 boyuta ayrıldığı görülmüştür (İlk boyut 5 maddeden, 2. boyut 5 maddeden

oluşmaktadır). İlk boyuta “içsel tatmin”, ikinci boyuta “dışsal tatmin” adı verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,545 ile 0,856 arasında değişmektedir.

Diğer taraftan futbol hakemleri iş tatmini ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,871 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Koca ve Yıldız, 2018). Ayrıca mevcut araştırmada güvenilirlik (α) katsayıları tekrar hesaplanmış olup, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ölçek toplamında ($\alpha =,87$), içsel tatmin ($\alpha =,82$) ve dışsal tatmin ($\alpha =,85$) düzeyinde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

3.4.2. Futbol hakemleri iş performansı ölçeği

Futbol Hakemleri İş Performansı ölçeği Koca ve Yıldız (2018) tarafından geliştirilmiş olup, 5’li likert tipi ve 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler “1=Hiç katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kararsızım”, “4=Katılıyorum”, “5=Tamamen katılıyorum” şeklindedir.

Futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’s Sphericity testi ile incelenmiştir. Ortaya çıkan test sonuçlarına göre ölçeğin KMO (0,863) değerinin mükemmel olduğu anlaşılmıştır. Bartlett’s Sphericity testi sonucu ise anlamlıdır ($x^2=444,593$; $df=21$; $p=0,000$). Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçeğe varimax rotasyonu ile temel bileşenler analizi uygulanmış, buna göre, maddelerin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,675 ile 0,832 arasında değişmektedir.

Diğer taraftan futbol hakemleri iş performansı ölçeğinin iç tutarlılığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha değerinin 0,875 olduğu görülmüştür. Ayrıca, hiçbir maddenin toplam korelasyon ile negatif ilişkisi söz konusu değildir. Tüm bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının çok iyi düzeyde olduğunu, yani “yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir (Koca ve Yıldız, 2018). Ayrıca mevcut araştırmada güvenilirlik (α) katsayıları tekrar hesaplanmış olup, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ölçek toplamında ($\alpha =,95$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

3.4.3. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan ampute futbol hakemlerinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni durum gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından hazırlanan ve ekte sunulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde istatistik paket programı (SPSS) 20 kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına bakılmış olup verilerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Normal dağılım göstermediği için ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U Testi, ikiden fazla grup karşılaştırmaları içinse Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Ayrıca iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla da nonparametrik testlerden olan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Testi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

BÖLÜM 4

4 BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan ampute futbol hakemlerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen verilerin analizinde, ilk olarak tanımlayıcı/betimsel istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizleri yapılmadan önce veri seti normallik açısından incelenmiştir.

4.1 Verilerin normallik analizi

4.1 Verilere ait normallik analizi sonuçları

Kolmogorov-Smirnov			
Ölçekler ve Altboyutlar	İstatistik	df	p
İş Tatmini Toplam	,187	86	,000
İçsel Tatmin Altboyut	,181	86	,000
Dışsal Tatmin Altboyut	,187	86	,000
İş Performansı Toplam	,311	86	,000

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere verilere yapılan normallik analizi sonucunda verilerin anlamlı farklılığa uğradığı ve bundan dolayı normal dağılım göstermediği saptanmıştır (Massey, 1951).

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunu oluşturan ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ölçeği alt boyutları ve iş performansı ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının alt amaçlarda belirtilen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı sonuçlarına yer verilmiştir.

4.2 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4. 2 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının yaş değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçekler	Altboyut ve toplam	Yaş	n	S.O	X^2	s.d	p
<i>İş Tatmini</i>	İçsel Tatmin	21-30	13	48,46	2,671	2	,263
		31-40	32	46,95			
		41-50	41	39,23			
	Dışsal Tatmin	21-30	13	46,12	1,025	2	,599
		31-40	32	46,05			
		41-50	41	40,68			
	Toplam	21-30	13	47,46	1,159	2	,468
		31-40	32	46,27			
		41-50	41	40,09			
<i>İş Performansı</i>	Toplam	21-30	13	39,92	,674	2	,714
		31-40	32	45,84			
		41-50	41	42,80			

* $p < 0,05$ ** $p < 0,001$

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H testi sonucunda; içsel tatmin ($x^2=2,671$ $p=.263>.05$), dışsal tatmin ($x^2=1,025$ $p=.599>.05$) ve toplam tatmin sıra ortalamalarının ($x^2=1,159$ $p=.468>.05$) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından ($x^2=,674$ $p=.714>.05$) yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

4.3 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.3 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçekler	Altboyut ve toplam	Eğitim Düzeyi	n	S.O	X^2	s.d	p	Anlamlı Farklar (Tukey)
<i>İş Tatmini</i>	İçsel Tatmin	A-) Lise M.	13	37,35	5,825	2	,064	-
		B-) Lisans M.	59	47,49				
		C-) Lisansüstü M.	14	32,39				
	Dışsal Tatmin	A-) Lise M.	13	48,35	8,297	2	,016*	C<A,B
		B-) Lisans M.	59	46,53				
		C-) Lisansüstü M.	14	26,21				
	Toplam	A-) Lise M.	13	45,12	8,477	2	,014*	B>C
		B-) Lisans M.	59	47,30				
		C-) Lisansüstü M.	14	26,00				
<i>İş Performansı</i>	Toplam	A-) Lise M.	13	37,38	5,976	2	,050*	B>C
		B-) Lisans M.	59	47,52				
		C-) Lisansüstü M.	14	32,25				

*p< 0,05 **p<0,001

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H testi sonucunda; içsel tatmin ($x^2=5,825$ $p=.064>.05$) hariç dışsal tatmin ($x^2=8,297$ $p=.016<.05$) ve toplam tatmin sıra ortalamalarının ($x^2=8,477$ $p=.014<.05$) eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından ($x^2=5,976$ $p=.050<.05$) eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğradığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçların ardından iş tatmini toplam ve alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ile iş performansı sıra ortalamaları farklarının kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiştir. Hangi post-hoc analiz tekniği kullanılacağına karar verilirken varyansların homojenliği önkoşulu denetlenmiş ve toplam tatmin ($L=1,087$; $p=.342>.05$), içsel tatmin ($L=.233$; $p=.793>.05$), dışsal tatmin ($L=2,143$; $p>.05$) varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Bu yüzden varyansların homojen dağıldığı zaman kullanılacak olan post-hoc testlerinden biri olan Tukey testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre iş tatmini, iş performansı sıra ortalamalarında lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında farklılığın kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca dışsal tatmin alt boyutunda ise lisansüstü mezuniyette diğer gruplara doğru farklılığın kaynaklandığı saptanmıştır.

4.4 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.4 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçekler	Altboyut ve		n	S.O	X^2	s.d.	p	Anlamlı Farklar
	toplam	Mesleki Kıdem						
<i>İş Tatmini</i>	İçsel Tatmin	1-4 Yıl	15	45,30	1,003	2	,606	-
		5-10 Yıl	39	45,49				
		11 Yıl ve Üzeri	32	40,23				
	Dışsal Tatmin	1-4 Yıl	15	42,93	,012	2	,994	-
		5-10 Yıl	39	43,49				
		11 Yıl ve Üzeri	32	43,78				
	Toplam	1-4 Yıl	15	43,90	,077	2	,962	-
		5-10 Yıl	39	44,13				
		11 Yıl ve Üzeri	32	42,55				
<i>İş</i>	Toplam	1-4 Yıl	15	38,97	,770	2	,680	-
		5-10 Yıl	39	45,14				

<i>Performansı</i>	11 Yıl ve Üzeri	32	43,63
--------------------	-----------------	----	-------

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,001$

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H testi sonucunda; içsel tatmin ($\chi^2=1,003$ $p=.606>.05$), dışsal tatmin ($\chi^2=.012$ $p=.994>.05$) ve toplam tatmin sıra ortalamalarının ($\chi^2=.077$ $p=.962>.05$) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından ($\chi^2=.770$ $p=.680>.05$) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

4.5 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.5 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının meslek değişkenine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Ölçekler	Altboyut ve toplam	Meslek	n	S.O	X^2	s.d	p	Anlamlı Farklar
<i>İş Tatmini</i>	İçsel Tatmin	Memur	50	44,33	2,656	2	,265	-
		İşçi	17	35,85				
		Serbest	19	48,16				
	Dışsal Tatmin	Memur	50	42,17	2,074	2	,354	-
		İşçi	17	39,65				
		Serbest	19	50,45				
	Toplam	Memur	50	43,15	2,216	2	,345	-
		İşçi	17	37,68				
		Serbest	19	49,63				
<i>İş Performansı</i>	Toplam	Memur	50	45,65	4,823	2	,090	-
		İşçi	17	32,56				
		Serbest	19	47,63				

* $p < 0,05$ ** $p < 0,001$

Tablo 4.5’de görüldüğü üzere ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının meslek değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis H testi sonucunda; içsel tatmin ($\chi^2=2,656$ $p=.265>.05$), dışsal tatmin ($\chi^2=.2,074$ $p=.354>.05$) ve toplam tatmin sıra ortalamalarının ($\chi^2=2,216$ $p=.345>.05$) meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından ($\chi^2=4,823$ $p=.090>.05$) meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

4.6 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.6 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre Mann Whitney U testi sonuçları

Ölçekler	Alboyut ve toplam	Medeni Durum	N	S.O.	S.T.	U	Z	p
<i>İş Tatmini</i>	İçsel Tatmin	Evli	74	44,03	3258,00	405,000	-,521	,602
		Bekar	12	40,25	483,00			
	Dışsal Tatmin	Evli	74	44,28	3277,00	386,000	-,733	,464
		Bekar	12	38,67	464,00			
	Toplam	Evli	74	44,53	3295,50	367,500	-,964	,335
		Bekar	12	37,13	445,50			
<i>İş Performansı</i>	Toplam	Evli	74	43,89	3247,50			
		Bekar	12	41,13	493,50	415,500	-,383	,702

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,001$

Tablo 4.6’da görüldüğü üzere ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla uygulanan Mann Whitney U testi sonucunda; içsel tatmin ($U=405,000$ $p=.602>.05$), dışsal tatmin ($U=386,000$ $p=.464>.05$) ve toplam tatmin sıra ortalamalarının ($U=367,500$ $p=.335>.05$) medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları

açısından ($U=415,000$ $p=.702>.05$) medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

4.7 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puanları arasında ilişki var mıdır?

Tablo 4.7 Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puanları arasındaki Spearman Sıra Farkları Korelasyon Analizi tablosu

Ölçekler	<i>İş Tatmini Toplam</i>	<i>İçsel Tatmin Altboyut</i>	<i>Dışsal Tatmin Altboyut</i>
n	86	86	86
<i>İş Performansı</i>			
r	,670	,756	,592
p	,000	,000	,000

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere iş performansı ile iş tatmini ($r=.670$; $p=.000<.05$) ve iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin ($r=.756$; $p=.000<.05$) arasında pozitif yönde yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine iş performansı ile dışsal tatmin alt boyutu ($r=.592$; $p=.000<.05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

BÖLÜM 5

5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu çalışma, Türkiye Ampute Futbol Liglerinde faal olarak görev yapan Ampute Futbol Hakemlerinin İş tatmini ve İş Performansı ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın tartışma bölümünde, araştırmada verilen hipotezlere ve alt problemlere ilave olarak, ampute futbol hakemlerinde iş tatmini ve iş performansı ilişkisine olan bazı kriterlere de kısaca değinilerek, bu alanda olası bazı tartışmalar için zemin oluşturulması amaçlanmıştır.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

Ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çalışmamızda ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun kaynağı farklı şekillerde yorumlanabilir. Hakemlerin yaşam kalitelerinin ve sporla sürekli iç içe yaşamlarının devam ettirmeleri bu sonuçta etkili olabilir. Ampute futbol hakemlerinin günlük fiziksel aktivite düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olmaksızın yüksek olması iş performansı ve iş tatmini düzeylerinin yaşa göre farklılık olmamasında etkili olabilir.

Herrera ve Lim (2003), yaptıkları çalışmada antrenörlerin yaşlarını ve iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulmuştur. Aynı şekilde Drakou vd. (2006), yaptıkları çalışmada ileri yaş olanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Tekgöz (2011), yaptığı çalışmada bireyin yaşı arttıkça yaşam tatmininin 'de artabileceği görülmüştür.

Hickson ve Oshagbemi (1999) ise aksine yapmış oldukları çalışmada yaş ile iş doyumunu içinde anlamlı bir farklılık olduğu bulgularına ulaşmıştır. Elde ettikleri verilere göre yaş arttıkça doyum düzeyi de artmaktadır.

Karaçam ve Adıgüzel (2019) tarafından basketbol hakemleri ile yapılan çalışmada yaş ve performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildiği ve hakemlerin yaşlarının artması ile performanslarının da arttığı ifade edilmektedir. Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan çalışmada hakemlerin yaşları arttıkça performanslarının da arttığı saptanmıştır.

Er'in (2016) yapmış olduğu çalışmada öğretim elemanlarının yetenek yönetimi algıları ve yetenek stratejileri idraklarında yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik tespit edilmemiştir. Koca ve Yıldız (2018) yaş ve hakemlik yılı ilerledikçe futbol hakemlerinin iş performansı artmaktadır. Bu durum deneyim ile açıklanabilir. Hakemlerin deneyimleri arttıkça, buna bağlı olarak iş performansları da belirtmişlerdir.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

Ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır.

Çalışmamızda ulaşılan başka bir sonuçta, ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ve iş performanslarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Bu sonuçlarda eğitim seviyesinin amtupe futbol hakemlerinin gelişme yükselme imkânları içinde pozitif bir etki oluşturduğu düşünülebilir. Ayrıca eğitim seviyesine bağlı olarak oluşan statü dağılımların da olumlu etki sağlayabileceği şeklinde yorumlanabilir. Aktif olarak mesleğini devam ettiren ampute futbol hakemlerinin eğitimlerini devam ettirmesi bilgi birikim seviyelerinde artış sağlamakla birlikte kişisel gelişimlerine pozitif yönde etki yapmış olup içsel tatmin seviyelerinin yükselmesine etki yapmış olabilir.

Bu sonuca göre; Yerlisu'nun (2006), Doğan vd. (1997) yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir. Ayrıca Ramazanoğlu vd. (2002) antrenör ve spor işletmecilerinin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış oldukları çalışmada da eğitim düzeylerinin bir değişiklik yaratmadığı ve her eğitim grubunda yüksek doyumun olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumu ile gelişme yükselme imkânları içinde pozitif doğrusal bir ilişki vardır. Bununla birlikte eğitim durumları ile statü dağılımları içinde da pozitif yönde doğrusal bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna nazaran eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların gelişme yükselme imkânlarından aldıkları iş doyum düzeyi; eğitim seviyesi düşük olan personele oranla daha yüksektir.

Bakırcı (2016) performans faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varmıştır. Özgör (2008) bu sonucun aksine eğitim durumu ve iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

Ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

Çalışmamızdaki sosyo-demografik özelliklerden mesleki kıdem değişkeninde ulaşılan sonuçlara göre ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ile iş performansı ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ampute futbol hakemlerinin mesleki kıdem değişkeninin etkisinin olmaması farklı şekillerde yorumlanabilir. Mesleki kıdemin yükselmesi bireylerde bazı istenmedik duyuşsal durumların artmasına neden olmakla birlikte ampute futbol hakemliği içerisinde bazı sorumlulukları arttırdığı düşünülebilir. Aktif olarak görev yapan ampute futbol hakemlerinin iş yükü ve mesleki kıdeme bağlı olarak oluşan sorumlulukları düşünüldüğünde bu değişkenin iş performansı ve iş tatmini düzeyine etki etmemesi günlük yaşam içerisinde olağan olarak görülebilir. Mesleki kıdemin iş performans ve iş tatmin düzeyine etkisinin olmamasına rağmen tecrübeye binayen futbol hakemlerinin yetenek yönetimi algılarının yüksek olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç Yerlisu'nun (2006) yaptığı çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Gürbüz ve Koçak'ın (2003) çalışmalarında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Tarakçı'nın (2016) akademisyenler ile yapmış olduğu çalışmada 16 yıl ve üzeri çalışanların yetenek yönetimi algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Altınöz, Çöp ve Çakıroğlu'nun (2014) yapmış olduğu çalışmada 11-15 yıl çalışma süresi bulunan çalışanların iş performanslarının yüksek olduğu görülmektedir.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

Ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan diğer bir ölçek olan iş performansı ölçeğinin sıra ortalamaları açısından meslek değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaya uğramadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada ampute futbol hakemlerinin meslek değişkenine değişkine göre iş tatmini ve iş performansı puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuçtan hareketle ampute futbol hakemlerinin meslek değişkenine göre farklılık olmaması çeşitli şekillerde yorumlanabilir. Her mesleğin getirdiği farklı görev ve sorumluluklar olmasına rağmen ampute futbol hakemlerinin bu görev ve sorumlulukları mesleki yaşantılarına yansıtmadığı söylenebilir. Ayrıca ampute futbol hakemlerinin işlerinin severek yapması, futbol hakemliğinde ilk etapta gönüllülük esasıyla yapmaları mesleki yaşantılarını hakemlik kariyerlerine olumsuz seviyede yansıtılmalarının önünü açmıştır.

Karataş vd. (2013) hakemlerin çoğunlukla bir müessese ve kuruluştaki çalışmakta olduğu ve hakemliği işlerinden arta kalan boş zamanlarında yaptığı görülmektedir. Koca ve Yıldız (2018) tarafından futbol hakemleri ile yapılan çalışmada, bir mesleğe ve gelire sahip olan hakemlerin, mesleği ve geliri olmayan hakemlere göre iş performansının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kargün vd. (2012), futbol hakemlerine yaptıkları çalışma da; hakemlerin mesleklerine göre iş doyum oranları incelendiğinde büro memuru olarak çalışan hakemlerin iş doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Karaküçük ve Ermihan (1996), çalışmalarında hakemlerin çoğunlukla bir kurum ve kuruluştaki çalışmakta ve hakemliği işlerinden arta kalan boş zamanlarında yapmakta olduklarını belirtmektedir.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

Ampute futbol hakemlerinin, iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel tatmin, dışsal tatmin ve toplam tatmin sıra ortalamaları ile iş performansı sıra ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Çalışmamızda ulaşılan bir başka sonuca göre ampute futbol hakemlerinin medeni durum değişimine göre iş tatmini ve iş performansı puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ulaşılan bu sonuç temelinde farklı değişkenlerden kaynaklanabilir. Evli hakemlerin sosyal yaşantıdaki görev ve sorumluluklarının bekar hakemlere göre stres düzeyi ve kaygı düzeylerinin daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Medeni durum değişkenine göre bekar hakemler için düşünüldüğünde bu bireylerin gelecek kaygısının fazla olabileceği ve sosyal ortam kaygılarının daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Hakemlik yapan kişilerin hakemlik görevi sırasında fazla mesai harcamaması, evli hakemlerin ailelerine ve özel yaşantısına, bekâr hakemlerin sosyal yaşantılarına yeteri kadar vakit ayırmasından dolayı hakemlerin genel olarak iş doyumunun uygar vaziyet değişkeninden etkilenmediği şeklinde ifade edilebilir.

Ilkım, (2013) güreş hakemlerinin medeni durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde, evli olan güreş hakemlerinin iş doyum düzeyleri bekâr güreş hakemlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arası yapılan verilerin analizinde, grup puanları içinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hakemlik yapan kişilerin hakemlik görevi sırasında fazla mesai harcamaması, evli hakemlerin ailelerine ve özel yaşantısına, bekâr hakemlerin sosyal yaşantılarına yeteri kadar vakit ayırmasından dolayı hakemlerin genel olarak iş doyumunun uygar vaziyet değişkeninden etkilenmediği şeklinde ifade edilebilir. Koca ve Yıldız (2018) yaptıkları çalışmada bekâr olanların evlilere göre futbol hakemliğinden daha fazla tatmin olduklarını tespit etmiştir. Sevim (2015) yaptığı çalışmada medeni durum ve iş gören performansları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kargün vd. (2012), futbol hakemlerine yaptıkları çalışma da; hakemlerin medeni durumları ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Farklı bir çalışmada Çerçi (2013) Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde yaptıkları akademik ve idari kadrodaki personellere yapmış olduğu çalışmanın neticesinde elde edilen veriler incelendiğinde medeni durum ve iş gören performansı arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı puanları arasında ilişki var mıdır? alt amacına ilişkin tartışma

İş performansı ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin arasında pozitif yönde yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine iş

performansı ile dışsal tatmin arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çalışmamızda ulaşılan sonuca göre iş performansı ve iş tatmini arasında değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. İş performansı ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutu olan içsel tatmin arasında pozitif yönde yüksek derecede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine iş performansı ile dışsal tatmin arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Performans ile iş doyumunu arasında çok yüksek olumlu yönde bir ilişki bulanmaktadır. Genel anlamda düşünüldüğünde iş doyum düzeyi yüksek bir çalışanın iş yerindeki performansı da buna bağlı oranda yüksek olacaktır. Bulunan bu sonuç iş tatminleri ile iş performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu göstermektedir. Bireyin iş yaşantısına bağlı olarak yaşadığı olumlu yaşantılar içsel tatmin duygusunun gelişmesini sağlayacaktır. Bireyin yaşam alanında ilk etapta içsel tatmin ve motivasyonunu sağlaması dışsal tatmin düzeyinde de artış sağlayıp bulunan bu sonuca kanıt olarak gösterilebilir. Bireylerin iş tatmininin yüksek olması yani işini severek yapması sahadaki performansına olumlu yönde etki sağlayabilir. Çünkü bireyler içsel motivasyonunu sağlayabildiği işe en başta maddi beklentiden ziyade içten gelen bir bağlılıkla işine devam edip sahada da iyi bir performans gösterebileceği düşünmektedir.

Performans ile iş doyumunu arasında çok yüksek olumlu yönde bir ilişki bulanmaktadır. Telman ve nsal, (2004) İş doyum düzeyi yüksek bir çalışanın iş yerindeki performansı da buna bağlı oranda yüksek olacaktır.

5.2. Sonuç

Bu araştırmanın amacı ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansları düzeylerini belirleyerek, iş tatmin düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma'nın amacı doğrultusunda araştırmaya katılan katılımcıların 13'ü 21-30 yaş arası, 32'si 31-40 yaş arası ve 41'i 41-50 yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların 15'i 1-4 yıl arası, 39'u 5-10 yıl arası, 32'si 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların 50'si Memur, 17'si İşçi ve 19'u Serbest meslekte çalıştığı saptanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların 74'ü Evli ve 12'si bekar medeni duruma sahip olduğu görülmüştür.

Çalışma uygulanan envanterin ölçtüğü nitelikte sınırlı olarak ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırılmalı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte ampute futbol hakemlerinin iş tatmini ve iş performansı düzeylerinin çeşitli faktörler açısından araştırma sonucu elde edilen bulgular ışığında yeni çözüm önerileri sunmaktadır. Aşağıda araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlara yer verilmiştir.

Ampute futbol hakemlerinin yaş değişkenine göre iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Ampute futbol hakemlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. İş tatmini ve iş performansı alt boyutlarının tümünde en yüksek puan ortalamasının lisans mezunu olan hakemlerde olduğu tespit edilmiştir.

Ampute futbol hakemlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Ampute futbol hakemlerinin meslek değişkenine göre iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Ampute futbol hakemlerinin medeni durum değişkenine göre iş tatmini ve iş performansı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

5.3. Öneriler

1. Hakemlerin mesleklerinde daha fazla verimli çalışmalarını sağlamak için eğitimden başlayarak çalışma ortamlarına kadar çeşitli konularda düzenlemeler ve iyileştirmeler

yapılmalıdır. Uygun iş koşulları oluşturulması iş stresini azaltıcı tedbirler olarak önem taşımaktadır.

2. Başarılı çalışmalar yapan hakemler maddi ve manevi olarak ödüllendirilmelidir. Böylece hakemlerin mesleklerine olan ilgi ve motivasyonları, iş tatmini ve iş performans düzeyi en üst düzeyde tutulmuş olacaktır.
3. Hakem yetiştiren kurumlarda liderlik eğitimi konularında hakem olarak karşılaştıkları sorunlara nasıl çözümler getirebilecekleri gibi konulara ağırlık verilmelidir.
4. Hakemlerin meslekte karşılaştıkları sorunlar ve çatışmalarla baş edebilmeleri için seminer programlarında iş stresi, zaman yönetimi ve hayat kalitesi konularında ve bunları önleme yollarına yer verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, M. (2012). Kamu sektöründe iyileştirme ve çözümleme sorunları. Karadeniz Araştırmaları , (32), 171-202.
- Altınöz M, Çöp S, Çakıroğlu D. Büro Ortamında Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges), 2014, 4(3): 101-111
- Ardıç, K., & Türker, B. (2001). Job Satisfaction in public and private university academic of Turkey: A comparative study. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, Mayıs, 24-26.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research & Practice, 3(4).
- Bakırcı, Banu. 2016, Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. Sayıştay Dergisi, (62), 47-65.
- Bennett, R. ve Savani, S. (2003). Hayırseverlik performansına ilişkin kamuoyu algılarının doğruluğunu tahmin etmek. Pazarlama için Hedefleme, Ölçme ve Analiz Dergisi, 11 (4), 326-342.
- Bilgen, G., & Orta, L. (2004). Alman Hakemlik Sistemi ve Anlayışı. Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği Araştırma ve Çeviri Arşivi.
- Bingöl D (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum 200-201.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Collina, P. (2004). Benim Oyun Kurallarım. İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
- Çelik, S. (2004). Hakem, dördüncü hakem, yardımcı hakem ve gözlemciler el kitabı. EPAK: Eğitim. Planlama. Alt. Komisyonu. Ankara.
- Çerçi, S. (2013). İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çoban, D. (2004). Türkiye profesyonel futbol liglerinde görev yapan klasman hakemlerinin sürekli kaygı durumlarının incelenmesi. SÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Di Russo, F., Bultrini, A., Brunelli, S., Delussu, AS, Polidori, L., Taddei, F., ... & Spinelli, D. (2010). Engelli sporcularda yürütücü işlev için spor katılımının faydaları. *Nörotravma Dergisi*, 27 (12), 2309-2319.
- Doğan, B., Moralı, S., & Saracaloğlu, A. S. (1997). Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam Ve İş Doyum Düzeyleri İle Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 40-50.
- Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y., & Tzetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239-252.
- Durna, E. (1997). Türkiye’de futbol ve hakem. Yıldızlar Matbaacılık. İstanbul.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). Eğitimin çalışan performansına etkisi. *Avrupa İşletme ve Yönetim Dergisi*, 5 (4), 137-147.

- EPAK (1997) Türkiye Futbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Hakem ve Gözlemci Rehberi, Türkiye Futbol Federasyonu Yayını, Ankara.
- Er, O. (2016). Yetenek Yönetiminin İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı.
- Eren, S. S., & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7(14), 109-128.
- Eren, S. S., Gül, H., & Tokgöz, E. (2013). Küçük Ve Orta Boy İşletmelerde (Kobi) Örgütsel Öğrenme Ve Yenilik Performansı İlişkisinin Genel Performansa Etkileri. Journal of Yasar University, 29(8), 4872-4895.
- Erkmen, T., & Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayide faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 23(2), 107-125.
- Evans, MG (1969). İş tatmininin çeşitli yönlerinin ölçülmesinde kavramsal ve operasyonel problemler. Uygulamalı Psikoloji Dergisi, 53 (2p1), 93.
- Gözen, E. D. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketler üzerine bir uygulama. Atılım Üniversitesi.

- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Productivity and performance interaction with stres of organizations. Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences, 14(1), 271-288.
- Güney, S. Varoğlu, A., & Aktaş, A. M. (1996). Özel ve kamu bankalarında iş tatminine yönelik bir araştırma. Verimlilik Dergisi, 3, 53-76.
- Gürbüz, B., & Koçak, S. (2003). Devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması: Ankara ilinde bir uygulama. Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara, 10-11 Ekim 2003.
- Güven, Mehmet; İsmail Bakan; Salih Yeşil (2005); “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Celal Bayar Üniversitesi İ. İ. B. F. , Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, s. 127-151.
- Han M. (2018)1.Lig Ampute Futbol Takımlarında Bacak ve El Kavrama Kuvvetinin Sportif Performansa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Hekim, E. (2002). İşletmelerde iş tatmini ve 4 Nolu Sivas Askeri Dikimevi uygulaması (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi The Importance Of Performance Appraisal In Performance Managment Process. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35(1), 155-169.
- Herrera, R., & Lim, J. Y. (2003). Job satisfaction among athletic trainers in NCAA Division I-AA institutions. The Sport Journal, 6(1), 1-7.

Hickson C., Oshagbemi T., (1999). "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", International Journal of Social Economics, 26 (4), 537-544

<http://www.tbesf.org.tr>

Hutzler, Y., Chacham-Guber, A., & Reiter, S. (2013). Psychosocial effects of reverse-integrated basketball activity compared to separate and no physical activity in young people with physical disability. Research in developmental disabilities, 34(1), 579-587.

Ilkım, T. Y. (2013). Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi (Master's thesis, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Kafetsios, K. ve Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. Personality and individual differences, 44(3), 712-722.

Karaçam, A., & Adıgüzel, NS (2019). Hakem performansı ile öz yeterlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Avrupa Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8 (1), 377-382.

Karaküçük, S., & Ermihan, N. (1996). Boş Zamanları Değerlendirme Açısından Voleybol, Basketbol Ve Hentbol Hakemlerinin Hakemlik Anlayışları Üzerine Bir Araştırma. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 1(2), 58-69.

Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y., Yıldırım, E., & Çevrim, H. (2013). Hentbol Basketbol Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyumu Düzeylerin İncelenmesi. Sport Sciences, 8(2), 35-45.

Kargün, M. (2011). Futbol hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi (Master's thesis, İnönü Üniversitesi).

- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, s. 30- 38.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2), 115-136.
- Koca, S., & Yıldız, S. M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 3(2), 195-207.
- Kocamaz, M., & Erdoğan, M. (2021). Serbest Zamanlarında Aktivite Yapan ve Yapmayan Öğretim Elemanlarının Stres Düzeylerinin ve Sosyodemografik Özelliklerinin İncelenmesi. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi/Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 15 (1).
- Koldaş, S. (2000). Spor yöneticilerinin iş tatmini Sakarya bölgesi uygulaması (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Küçük, V., & Harun, K. O. Ç. (2004). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (9).
- Massey Jr, FJ Jr 1951. Uyum iyiliği için Kolmogorov-Smirnov testi. J. Am. Durum. Doç . , 46, 68-78.
- Morgan, C. T., & Giriş, P. (1980). Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları. Baskı, Ankara.
- Orta, L. (2000). Dünya’da ve Türkiye’de futbol hakemliğinin başlangıcı ve gelişimi semineri. Onsekiz Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Çanakkale, 1-10.

- Özgör, B. (2008). Toplam kalite yönetimi felsefesinin işgören performansı üzerindeki etkisi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler.
- Ramazanoğlu, F., Yılmaz, N., Ramazanoğlu, N., Çoban, B., & Tel, M. (2002). Eğitim ve çalışma sürelerine göre antrenör ve spor işletmecilerinin doyum düzeylerinin incelenmesi. Spor Araştırmaları Dergisi, 6, 16.
- Sarıgöz AO, Kayıhan G, Erkılıç AO ve ark. Türkiye “de ampute futbolun kısa tarihçesi. International Journal Of Cultural and Social Studies 2017; 3(SI):53.60.
- Schermerhorn, H., & Hunt, J. G. (1994). Osborn. Managing Organizational Behavior.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. Current directions in psychological science, 1(3), 89-92.
- Senge, Peter M. (1999); Besinci Disiplin, (Çevirenler: Ayşegül İldeniz; Ahmet Doğukan), Yapı Kredi Yayınları, Altan Matbaacılık, İstanbul.
- Sevim, Ü. (2015). Örgütlerde mobbingin iş performansına etkisindeiş aile yaşam çatışmasının aracılık rolü: Eğitim sektöründe bir uygulama. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Shapiro, DR ve Martin, JJ (2010). Fiziksel engelli genç sporcularda atletik kimlik, duygulanım ve akran ilişkileri. Engellilik ve sağlık dergisi, 3 (2), 79-85.
- SJ Motowildo, WC Borman, MJ Schmit - Human performance, 1997
- Sunay, H. (2013). Ampute Futbol Oyun Kuralları Kitabı, 137.
- Şahan, H. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2008(2), 248-266.

- Tarakçı H. Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi 2016.
- Tekgöz, Ü. (2011). Futbol hakemlerinin iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: 3. Bölge hakemleri üzerinde bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Tortop, N. (1986). Personel Yönetimi İle İlgili Bazı Kavramların Anlamı ve Uygulanması. Amme İdaresi Dergisi, 19(3), 31-42.
- Tumen, S. ve Zeydanli, T. (2016). Social interactions in job satisfaction. International Journal of Manpower, 37(3), 427.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etki: OSTİM imalat işletmeleri çalışmaları üzerine bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (02), 196-218.
- Uyargil, C. (1988). İş tatmini ve bireysel özellikler. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 23-24.
- V. Küçük, Koç Harun - Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler... 2004 - dergipark. org.tr
- Wilson, D., Riley, P. ve Reilly, T. (2005, Mayıs). İngiltere Ampute Futbol takımı için spor bilimi desteği. Reilly'de , T.; Cabri, J.; Araújo, D. Science and Football V: The Proceedings of the Fifth World Congress on Science and Football, Lisboa: Routledge-Taylor & Francis Group (s. 298-303).

- Yee, R. W. , Guo, Y. and Yeung, A. C. (2015). Being close or being happy? The relative impact of work relationship and job satisfaction on service quality. *International Journal of Production Economics*, 169, 391-400.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel Futbol Takımlarında Görev Yapan Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(4), 43-55.
- Yıldız H.(2016) Ampute Futbolcularda Hazırlık Dönemi Çalışmalarının Fiziksel ve Fizyolojik Parametreler Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Yıldız, S. M. (2015). Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi. Ankara: Detay Yayınevi.
- Yıldız, S.M. (2015b). The relationship between bullying and burnout: An empirical investigation of Turkish professional football players. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 6-20.
- Yılmaz, İ., & Işık, M. (2004). Esnek çalışma uygulamalarının işgörenlerin iş doyumuna etkileri ve bir Manisa örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-105.
- Yürür, S. ve Keser, A. (2011). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 165-193.
- Zacharakis, E., Apostolidis, N., Kostopoulos, N., & Bolatoglou, T. (2012). Elit tekerlekli sandalye basketbolcularının teknik yetenekleri. *Spor J* , 15 (4), 1-8.



Tez çalışmanız hk.

Gelen Kutusu



Ampute Futbol...

03.10.2020



Alıcılar: ben v

Ampute Futbol Hakemlerine yönelik yapacağınız " AMPUTE FUTBOL HAKEMLERİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ " konulu tez çalışması için izin talebiniz Merkez Hakem Kurulumuzca uygun görülmüştür. Bilgilerinize rica ederim.

Abdullah AYAR
MHK Başkanı



Ölçek Kullanım İzni



Etiket ekle



Yusuf Erol 21.07.2020

Alıcılar: serdarkoc ✓



Serdar Hocam hayırlı günler
Yüksek lisans tez çalışmamda, uyarlamış olduğunuz
ölçeklerin kullanımını için izninizi istiyorum.
Saygılarımla

Yusuf EROL



Tez



Gelen Kutusu



serdar koca 23.07.2020

Tezimdeki ölçeklerin kullanılmasına
izin veriyorum.. Huawei telefonumdan

EK-4 Futbol hakemleri iş tatmini ölçeği

Maddeler	1	2	3	4	5
1. İşim (hakemliğim) yeteneklerimi yerine getirme Tamamen katılıyorum fırsatı veriyor	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
2. İşimden (hakemliğimden) başarı duygusu alıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
3. İşim (hakemliğim) kişisel gelişimimi sağlıyor ve Tamamen katılıyorum ben de bundan memnunum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
4. İşimi (hakemliğimi) yapma hususunda kendimi Tamamen katılıyorum yeterli buluyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
5. İşimi (hakemliği) anlamlı buluyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
6. İş yerinden (il hakem kurulundan) ve bana Tamamen katılıyorum sağladığı olanaklardan memnunum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
7. Diğer arkadaşlarımla kargalaştırdığımda (hakemlik) Tamamen katılıyorum ücretinden memnunum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
8. İşim (hakemlik) bana yükselme, kariyer fırsatı Tamamen katılıyorum sunuyor	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
9. Diğer çalışma arkadaşlarımlar (hakemlerle) iyi bir Tamamen katılıyorum şekilde geçiniyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	
10. İşimi (hakemliği) iyi yaptığım zaman övgü alırım Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	

EK-5 Futbol hakemleri iş performansı ölçeği

Maddeler	1	2	3	4
5				
1.Maçı seyir zevkine ulaştırdığımda eminim Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
2.Maçta kuralları harfiyen uyguladım Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
3.Maçı yönetim kalitesine ulaştırdığımdan eminim Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
4.Tartışmalı pozisyonlarda en hızlı şekilde çözüm üreten Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
doğru kararlar veririm				
5.Maçın havasını bozan (örneğin oyuncuların tartışması Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
gibi) problemleri anında çözerim				
6. Müsabakanın ilerleyen dakikalarında oluşacak Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	
problemleri önceden sezinleyerek büyümesine izin vermeden önlerim				
7. Ben başarılı bir hakemim Katılıyorum Tamamen katılıyorum	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	

EK-6 Kişisel bilgi formu

1) Yaşınız:

2) Eğitim düzeyiniz:

- a) Lise Mezunu b) Lisans Mezunu c) Lisansüstü Mezunu

3) Mesleki Deneyiminiz (Kıdeminiz):

- a) 1-4 Yıl b) 5-10 yıl c) 11 yıl üzeri

4) Mesleğiniz:

- a) Memur b) İşçi c) Serbest Meslek

5) Medeni durumunuz:

- a) Evli b) Bekar c) Boşanmış