

Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yüzme Hakemleri üzerine bir İnceleme¹ (The Relationship between Burnout and Organizational Commitment: An Examination on Swimming Referees)

Yeter Aytül DAĞLI EKMEKÇİ ^a Özlem IŞIK İNAN ^b Fatma Nur DİKMEN ÇOBAN ^c

^a Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Denizli, Türkiye. yaekmekci@pau.edu.tr

^b Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Denizli, Türkiye. ozlamisikinan@gmail.com

^c Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Denizli, Türkiye. fdikmen@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği Örgütsel Bağlılık Yüzme Hakemleri	Amaç – İşgörenlerin dolayısıyla örgütlerin verimliliği ve başarısı için hem kâr amacı güden örgütlerde hem de kâr amacı gütmeyen dernek, vakıf veya federasyon gibi örgütlerde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık önemli konulardır. Bu çalışmanın amacı spor federasyonlarına bağlı olarak çalışan hakemlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumlarını ve demografik özelliklere göre durumun değişip değişmediğini, ayrıca tükenmişlik ve örgütsel bağlılığı oluşturan faktörler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yöntem – Bu amaçla 2017-2018 sezonunda Türkiye Yüzme Federasyonu'na bağlı bulunan 2136 yüzme hakemine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Google anket formu ile 522 hakemden yanıt alınmıştır. Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada tükenmişlik durumunun belirlenmesinde Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği ve örgütsel bağlılık durumunun belirlenmesinde ise Allen Meyer (1990)'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Veriler istatistiksel bir program ile analiz edilmiştir. Ortalama değerlere bakılmış, fark analizlerinden T-test ve ANOVA analizleri ile faktör ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Bulgular – Elde edilen bulgular yüzme hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Alan yazındaki birçok çalışmaya benzer olarak hakemlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yüzme hakemliği hobi ya da yan iş olarak kabul edilmekle birlikte, bulgular bu alanda da tükenmişliğin örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermiştir. Ayrıca hakemlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek düzeyde, devam bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu belirtilebilir. Tartışma – Hakemlik Türkiye'deki futbol ve basketbol dışındaki spor dallarında sürekli bir iş veya meslek olarak görülmemektedir. Bu nedenle hakemler her zaman kalıcı bir iş aramaya ya da para kazanma ve sosyal güvenceye sahip olmaya çalışmaktadır. Hakemlerin genel olarak tükenmişlik ortalamaları yüksek olmasa da nitelikleri arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak hakemlik görevinin en iyi şekilde yapılabilmesinde nitelikli insan gücüne sahip olmak için tükenmişlik düzeyini artıran unsurları belirleyip bunları en aza indirmenin önemli olduğu öne sürülebilir.
Gönderilme Tarihi 13 Aralık 2019 Revizyon Tarihi 6 Nisan 2020 Kabul Tarihi 4 Mayıs 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Burnout Kopenhag Burnout Inventory Organizational Commitment Swimming Referees	Purpose – Burnout and organizational commitment are important issues for both profit-making organizations and non-profit associations, foundations or federations for the efficiency and success of those working. The aim of this study is to examine the burnout and organizational commitment status of referees working under sports federations and whether the situation changes according to demographic characteristics, and also the relationship between burnout and organizational commitment. Design/methodology/approach – For this purpose, a study was made for the 2017-2018 season on 2136 referees of Turkish Swimming Federation. 522 referees were answered the Google survey form. Quantitative research method was used. Copenhagen Burnout Scale was used to determine burnout status and Allen Meyer's (1990) Organizational Commitment Scale was used to determine organizational commitment. Data were analyzed with a statistical program. Mean values were analyzed and T-test, ANOVA and factor and correlation analyzes were used.
Received 13 December 2019 Revised 6 April 2020 Accepted 4 May 2020	

¹ Bu çalışma 11-14 Nisan 2019 tarihinde gerçekleşen 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Dağlı Ekmekçi, Y. A., Işık İnan, Ö., Dikmen Çoban, F., N. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yüzme Hakemleri üzerinde bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1159-1175.

Article Classification:

Research Article

Findings – Obtained findings show that the burnout level of swimming referees is low. Similar to many studies in the literature, a significant and negative relationship was found between the referees' burnout and organizational commitment. Although refereeing is considered as a hobby or ancillary work, the findings show that burnout also affects organizational commitment in this area. In addition, it can be stated that the referees' emotional and normative commitment is high and continuation commitment is low.

Discussion – Arbitration in sports other than football and basketball in Turkey is not seen as a permanent job or business. Therefore, the referees always try to find a permanent job or to earn money and have social security. Although the overall average of the referees is not high, the level of burnout increases as the qualifications increase. From this point of view, it can be argued that it is important to determine and minimize the factors that increase the burnout level in order to have qualified manpower in order to perform the task of arbitration in the best way.

1. Giriş

Günümüzde yönetim yapılarının içinde oldukça önemli yer tutan konulardan biri insan kaynakları yönetimidir. Rakamlara baktığımızda yıllar içinde işsizlik oranlarının dönem dönem artıyor görünmesine rağmen artan nüfus, kadınların istihdama katılması, sanal örgütlerin artması, ikincil ve gönüllü olarak yapılan işlerin ortaya çıkması, en önemlisi de özellikle hem mal hem de hizmet ve fikir sektörlerinde alt sektörlerin oluşması ve çeşitliliğin artmasıyla çalışan sayısı oldukça artmıştır. Çalışılan iş çeşitliliğinin artmasının yanı sıra kuşak farklılıkları nedeniyle aynı anda farklı özelliklere, motivasyon unsurlarına ve beklentilere sahip insan kaynaklarının bir arada bulunduğu örgütlerde verimli çalışma koşulları için araştırmalar sürdürülmektedir. Verimliliği artırmak için araştırılan konuların başında ise iş doyumu, örgütsel bağlılık, motivasyon, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, yabancılaşma, yıldırma, çatışma yönetimi, duygusal emek, sinizm gibi konular gelmektedir.

İşgörenin örgüte bağlılığının bu sayede örgütsel verimliliğin artırılması insan kaynakları ve örgütsel performans için önemlidir. Yapılan finansal yatırımların hem en etkin şekilde kullanılması hem de en az maliyetle sürdürülmesi günümüz rekabet ortamı için de oldukça önemli bir avantaj unsurudur. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda öncelikli olarak tam zamanlı ve ücretli çalışanların örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş doyumu, motivasyon konuları incelenmektedir. Bu araştırmaların günümüzde işgörenlerin önemli bir kısmını oluşturan yarı zamanlı ya da gönüllü olarak çalışanlar üzerinde de yapılması, örgütsel verimliliğin daha açık şekilde tanımlanmasına olanak sağlayacaktır. Bu görüşten yola çıkılarak tükenmişlik ve örgütsel bağlılık bağlamında henüz özellikle özerk olmayan spor federasyonları tarafından yasal olarak bir meslek tanımı yapılmamış olan ve oldukça düşük ücretler karşılığında yerine getirilen "hakemlik" konu alınmıştır. Alan yazında yer bulan ve farklı sektörlerde tükenmişliğin artmasının örgütsel bağlılığın azalmasına neden olduğu sonuçlarının branşta geçmişte sporcu olarak deneyim sahibi olma, branşa ilgi duyma gibi diğer mesleklerden farklı özelliklere sahip hakemlerde nasıl yer aldığı bu çalışmanın temel problem cümlesini oluşturmaktadır.

İşgörenlerin verimliliği ve başarısı için önemli konulardan birisi olan tükenmişliğe "mesleki bir tehlike" şeklindeki ilk klinik tanımlama Freudenberg tarafından 1974 yılında yapılmıştır. Tükenmişlik; "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanamayan istekler sonucunda bireylerde iç kaynaklarda oluşan tükenme" olarak tanımlanmıştır (Suran ve Sheridan, 1985:741; Budak ve Sürgevil, 2005:95).

Çalışanların iş hayatındaki kişilerle etkileşimi nedeniyle yaşadıkları sorunlar birikerek tüm hayatlarını etkilemeye başlamaktadır. Bunun sonucunda öfke, utanma, korku ya da ümitsizlik duyguları ortaya çıkmaktadır. Yaşanan sorunlar için çözümlerin açık ve kolay uygulanabilir olmaması, hayal kırıklığı ve yaşananlar konusundaki belirsizlikler bu şartlar altında çalışmaya devam eden kişilerde kronik stres, duygusal olarak 'tükenmişlik' ve örgütsel bağlılıkta azalma tehlikesi yaratmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:99).

Örgütlerle işgörenler arasında karşılıklı bir alışveriş söz konusudur. Örgütler kuruluş amaçlarına ulaşabilmek adına insanları çalıştırmakta, insanlar da yaşamlarını sürdürebilmek, hayat gayelerine ulaşmak ve maddi kazanç sağlayabilmek adına örgütlerde çalışmaktadırlar. Bu yönüyle işgörenle örgüt arasındaki uyumun önemi örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çetin vd., 2011:62). Örgütsel bağlılık işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri bağın kuvvetini ve örgüte karşı sadakati, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgiyi ifade etmektedir (Bayram, 2005:125).

Son yıllarda tükenmişliğin sosyal bir sorun olarak önemi uygulayıcılar ve sosyal yorumcular tarafından anlaşılmış ve sistematik bir araştırma konusu olmuştur (Maslach vd., 2001:398). İşgörenlerin mutlu olarak çalışmaları örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla verimliliklerini arttıracak önemli konulardan birisidir. Çalışan bireylerdeki tükenmişlik duygusunun işten ayrılma (Maslach ve Jakson, 1981:100), iş hastalıkları ve devamsızlık şeklinde örgütler üzerindeki olumsuz etkiyi arttırdığı belirtilmektedir (Goodger vd., 2007:128). Özellikle hizmet sektöründe tükenmişlik durumunda hizmetin kalitesindeki düşme sonucunda işletmelerin rekabet gücünün azaldığı görülmüştür. Bu sonuç işletmeleri hedeflerine ulaşamama ve devamında kapanmaya kadar götürebilmektedir (Altay ve Akgün, 2010:88). Tükenmişlik çalışmalarıyla, tükenmişliğe neden olan kişisel, sosyal ve kurumsal değişkenler daha iyi anlaşılabilir (Maslach ve Jakson, 1981:112) ve kurumlara geri bildirim yapılabilir (Maslach vd., 2001:397).

Alan yazında yer alan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin kullanıldığı birçok çalışmada ağırlıklı hizmete dayalı olan mesleklerde tükenmişlik ölçülmüştür. Ancak 2004 yılına kadar geçerli bir tükenmişlik ölçeği geliştirilmemiş ve tükenmişlik kavramının kavramsal geçerliliği, boyutları ve içeriği çalışmalarda eleştiri konusu olmuştur (Bakoğlu Deliorman vd., 2009:78). Eleştirilerin yoğunlaşması üzerine Kristensen vd. (2005) MTÖ'ün sadece işle ilgili tükenmişliğe odaklandığını ve daha çok Amerikan kültürüne uygun bir ölçek olduğunu belirtmiş ve yeni bir tükenmişlik ölçeği için çalışmalar yapmıştır (Borritz vd., 2006:50). Bu çalışmalar sonucunda Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği (KTÖ) MTÖ'nin eksikliklerini giderecek şekilde oluşturulmuştur. Dağlı Ekmekçi vd. (2018: 2239) Türkiye'de faaliyet gösteren yüzme hakemlerinde hangi ölçeğin kullanılmasının daha uygun olduğunu araştırmış ve KTÖ'nin çalışmalarının devamında kullanılabilirliği yönünde bulgulara erişmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarında zayıflama görüldüğüne dair bulgular yer almaktadır (Derin ve Demirel, 2012:515). Bu çalışmanın amacı alan yazının öne sürdüğü bu durumu yüzme hakemleri açısından değerlendirmektir. Bu doğrultuda hakemlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları ve demografik özelliklere göre durumun değişip değişmediği, ayrıca tükenmişlik ve örgütsel bağlılığı oluşturan faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik, son 40 yıl içerisinde bir sendrom ve kronik strese karşı uzun süreli bir cevap olarak tanımlanmıştır. Bu durum kişisel mesleki doyumsuzluk, yorgunluk gibi karmaşık duygular ve belirtiler olarak ortaya çıkmaktadır (Barutçu ve Serinkan, 2008:544). Bu durum özellikle iş yerinde, kişilerarası ilişki problemleriyle sonuçlanan duygusal tükenme veya fiziksel ve zihinsel enerji kaybıyla sonuçlanmaktadır (Brandão vd., 2014:375). Tükenmişlik kavramı, Amerika Birleşik Devletleri'nde özellikle hizmet sektöründe çalışanlar arasında 1970'lerde ortaya çıkmaya başlamıştır (Maslach vd., 2001:398). İngilizcede "job burnout-staff burnout" gibi ifadelerin karşılığı Türkçe'de "tükenmişlik - tükeniş sendromu- mesleki tükenmişlik" ifadeleriyle tanımlanmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:131-132). Tükenmişliğin, iş ortamıyla bireyin etkileşiminden ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005:95).

KTÖ'nde tükenmişliğin temeli yorgunluk ve bitkinlik olarak belirtilmektedir (Kristensen vd., 2005:196). Bağımsız üç alt boyutta her bir boyut için ayrı skor, yani tek kavram için birbirinden bağımsız üç alt boyut bulunmaktadır (Bakoğlu Deliorman vd., 2009:81).

Bu alt boyutlardan kişisel tükenmişlik; kişinin yaşadığı psikolojik ve fiziksel bitkinlik düzeyidir (Kristensen vd., 2005:197; Bakoğlu Deliorman, 2009:80; Özen Kutanis ve Karakiraz, 2013:16-17; Karataş Aracı vd., 2016:233). İşe bağlı tükenmişlik; kişinin yaptığı işle ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik tükenme derecesini tanımlamaktadır (Kristensen vd., 2005:197; Karataş Aracı vd., 2016:233). Müşteriyle ilgili tükenmişlik ise kişinin müşterilerle iş dışındaki algıladığı faktörler nedeniyle ortaya çıkan tükenmişlik düzeyidir (Kristensen vd., 2005:197; Yıldırım ve İçeri, 2010:125; Karataş Aracı vd., 2016:234).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin istek ve amaçlarının gerçekleşmesini sağlayan, örgütün amaçlarına yönelik olarak sadakatle hizmet etmesi, kendini örgüte adanmışlığı ve tutumlarına denir (Eren, 2014:555). Diğer bir tanımla örgütsel bağlılık işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği ve örgütün kuruluş amaç ve değerlerine olan

bağlılığıdır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Örgütsel bağlılık boyutları Allen Meyer (1990) tarafından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ele alınmıştır.

Duygusal bağlılık; örgütsel amaçlar, ilkeler, politikalar ve değerlerle özdeşleşme, örgütün faaliyetlerini destekleme ve örgüte saygı-sevgi duymaktan oluşmaktadır (Eren, 2014:556). Yüksek bağlılık içinde olan bireylerin örgütün üyesi olmaktan mutlu oldukları (Köroğlu ve Köroğlu, 2009:13) ve yüksek verimlilikte çalışacakları varsayılmaktadır. Devam bağlılığı; bireyin mevcut durumunun dışında davranmasının ortaya çıkaracağı olumsuz etkileri göz önünde bulundurarak tutarlı davranışlar sergilemesi ve örgüt üyeliğini devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır (Şahin Perçin ve Özkul, 2009:35; Bozkurt ve Yurt, 2013:125) ve genel olarak bireylerin örgütten sağladığı maddi kazançla bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çalışarak ücret, maaş, prim, ikramiye, unvan, statü gibi imkânlarla sahip olurken, iş ortamında edindikleri arkadaş çevresi ve iş dışında sağladıkları saygınlık gibi unsurlarla da tatmin olmaktadır (Eren, 2014:556). Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürmesinde işgörenlerin işe devamlılığının önemi büyüktür (Belli ve Ekici, 2012:171). Normatif bağlılık Allen ve Meyer (1996: 253)'e göre örgüte karşı sorumluluk hissetme duygusudur. Normatif bağlılığı güçlü düzeyde olan işgörenlerin örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu ve verimli çalıştıkları bilinmektedir. İşgörenler, bağlı oldukları örgütün örgütsel amaçları ve kurallarını içten bir şekilde benimsemese de, etik açıdan bu amaç ve kurallara bağlılığını göstermek ve buna uygun şekilde çalışmak zorundadırlar (Eren, 2014:557).

2.3. Hakemlikte Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık

Hakemlik; “Tarafların aralarındaki anlaşmazlığı çözmek için yetkili olarak atadıkları kişi, yargıcı” ve “spor karşılaşmalarını, yarışmaları kurallara uygun ve yansız bir şekilde yöneten kimse” olarak tanımlanmaktadır (Ekmekçi, 2016:145).

Hakemler kariyerlerinin bazı dönemlerinde tükenmişlik belirtileri gösterebilirler. Hakemlik, teknik zorluklara sahip aynı zamanda sportif başarıyı etkileyebilen bir görevdir. Sportif başarıyı etkileme durumu hakemin görevini oldukça kısa sürede ve seyirci önünde uygulamasından kaynaklanmaktadır (Da Gama vd., 2018:1174; Choi ve Chui, 2017:955). Ayrıca karar verme yetkisine sahip olma ve bunun sorgulanması da hakemliği stres faktörü yoğun ve riskli meslek grupları içerisine almaktadır (Hacıcaferoğlu, 2014:791). Spor müsabakalarında hakemler; sporcular ve antrenörlerden sonra önemli bir diğer boyuttur. Hakemlerde tükenmişlik, stres, kaygı ve güven eksikliği süreklilik gösterirse kararların güvenilir olup olmadığı dolayısıyla da hakemlik becerisi sorgulanmaya başlanır (Ekmekçi, 2016:145). Döngüsel olarak hakemlerin başarısız müsabaka yönetimi ve tükenmişlik durumları artma eğilimi gösterebilir. Çünkü hakemlerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için fiziksel ve ruhsal yönden iyi olmaları gerekmektedir (Hacıcaferoğlu, 2014:791).

Günümüzde gönüllü ve kısmi çalışanların yoğun olarak bulunduğu spor federasyonlarında çalışanların tükenmişlik durumları ve örgüte bağlılıkları önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Kâr amacı gütmeyen dernek, vakıf veya federasyon gibi örgütlerin de etkin ve verimli işleyişlerinde çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve örgüte bağlılıkları önem arz etmektedir. Federasyonlara bağlı olarak çalışan hakemler adaletin dağıtıcısı ve spor müsabakalarında sürecin yöneticisi konumundadırlar. Hakemin ana görevi sporcuların performanslarının karşılığının adil olarak sağlanmasıdır. Ayrıca hakemler müsabakalar sırasında pek çok psikolojik baskıya maruz kalmaktadır. Hakemler müsabaka öncesi, sırası ve sonrası zamanlarda yaşadıkları olumsuz duyguları kontrol altına almak durumundadırlar. Hakemlik ücretleri görevlendirme karşılığı yapılması nedeniyle süreklilik arz etmemektedir. Ücretlendirme şekli nedeniyle hakemler gönüllü veya kısmi çalışan olarak nitelendirilebilir (Yıldırım vd., 2011:164). Ülkemizde sadece Futbol ve Basketbol Federasyonu’nda en üst kategoride yer alan hakemler profesyonel hakem statüsünde maaşlı olarak çalışmaktadır.

2.4. Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişisine Ait Alan Yazın

Tablo1.Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi Alan Yazın Taraması

Yazarlar	Çalışmanın Konusu	Ölçekler	Sektör/ Meslek	Sonuç
Demirel vd. (2017)	Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Üniversite Hastanesi Hemşireleri Üzerinde)	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık, Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği	Hemşireler	Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği görülmüştür.
Arık ve Turunç (2016)	Tükenmişlik - Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü (Sağlık Çalışanları Üzerinde)	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık, Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği	Sağlık Sektörü Çalışanları	Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle negatif yönde ilişki görülmüştür.
Derin ve Demirel (2012)	Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkileri (Hemşireler Üzerinde)	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık, Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği	Hemşireler	Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleriyle negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür.
Çetin vd. (2011)	Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık, Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği	Öğretmenler	Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı ile tükenmişlik arasında ise aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Yıldırım vd. (2011)	Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki (Yüzme Hakemleri Üzerinde)	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği	Yüzme Hakemleri	İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Özen ve Mirzeoğlu (2009)	Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi (Spor Uzmanları Üzerinde)	Maslach Ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği, Hoşgörür (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Spor Uzmanları	İş görenlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.
Polat ve Uğurlu (2009)	Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki (İlköğretim Müfettişleri Üzerinde)	Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık, Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği, Hanisch ve Hulin (1991) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Eğitim Sektöründeki İlköğretim Müfettişleri	Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur.
King ve Sethi (1997)	The Moderating Effect of Organizational Commitment on Burnout (Information Systems Professionals)	Maslach ve Jackson (1981) Tükenmişlik Ölçeği, Allen Meyer (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Bilişim Sistemleri Çalışanları	Duygusal bağlılığın tükenmişlik üzerine daha az etkisi olduğu ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik ve iş stresi karşısında tampon görevi gördüğü belirtilmiştir.

Alan yazında örgütsel bağlılık ve tükenmişlikle ilgili çalışmaların çoğunluğu ücretli çalışanlar üzerinedir. Gönüllü çalışanlar üzerine yapılmış çalışma çok az sayıdadır. Bu çalışmanın alan yazına katkısı gönüllü ya da kısmi ücretli olarak çalışan yüzme hakemleri üzerinde yapılmış olmasındandır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Sınırlılıkları, Katılımcıları, Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye odaklanan farklı sektörler için yapılmış çalışmalarda ortak bulgu örgütsel bağlılığın tükenmişlikten etkilendiğidir. Bu çalışmanın amacı ise daha önce yüzme hakemlerinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini ölçen çalışma bulunmadığından yüzme hakemlerinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerini, bu düzeyleri etkileyen demografik faktörleri ve tükenmişlik örgütsel bağlılık ilişkisini incelemektir.

Çalışmanın yürütülmesi için Türkiye Yüzme Federasyonu'ndan gerekli izinler alınmış ve veri toplama aracı olarak Google soru formları il temsilcileri aracılığıyla yüzme hakemlerine uygulanmıştır. Eksik veri olmaması için soruların işaretlenmesinde zorunlu işaretleme fonksiyonu kullanılmıştır. Tükenmişlik durumunu belirlerken alan yazında birçok kez kullanılmış ve geçerlik güvenilirliği yapılmış olan Kristensen vd. (2005)'nin geliştirdiği ve araştırmacıların da daha önceki çalışmalarında uygunluğunu test ettiği Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği ile Allen Meyer (1990)'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler kısmında 15 soru, KTÖ'de 13 madde ve ÖBÖ'de 18 madde bulunmaktadır ve yanıtlar 5'li likert tipi ile alınmıştır. Tüm ifadeler alanda uzman 3 araştırmacı tarafından yüzme hakemliğine uyarlanmıştır.

Kanısıcak (2018: 74) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlik mesleğinde öğrencilerin müşteriler olarak değil işle ilgili unsur olarak görülmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Benzer şekilde hem yüzme branşında tam zamanlı olarak hakemlik yapılmaması, hem de yüzme sporcularının, antrenörlerinin ve diğer paydaşlarının iş unsuru olarak görülmelerinin müşteri olarak görülmelerinden daha öncelikli olduğu kanısıyla bu çalışmada tükenmişlik ölçeğinin iş ve kişisel tükenmişlik boyutlarına yer verilmiş, müşteri boyutu dışarıda tutulmuştur.

Araştırmanın evreni araştırmanın yapıldığı dönemde Türkiye Yüzme Federasyonu'nda kayıtlı bulunan tüm kategorilerdeki 2176 hakemden oluşmaktadır. Örneklem ise analize uygun formlarla geri dönüş yapan ve oransal olarak temsil gücüne sahip olan (Bartlett vd., 2001: 48; Taherdoost 2016: 25) 522 hakemden (geri dönüş oranı %23.9) oluşmaktadır.

Analiz yöntemi olarak ölçeklerin güvenilirlik analizlerine bakılmış, verilerin frekans ve normallik testleri yapılmıştır. Geçerlik çalışması için güvenilirlik (Cronbach Alfa) ve faktör analizlerine bakılmıştır. Analizler sonrasında her iki ölçekte de ölçeğin genel ortalamasından yüksek Cronbach Alfa değerine sahip olan maddeler çıkarılmıştır (Field, 2009:677). Keşifsel faktör analiziyle konuyu açıklama faktör yüklerine bakılmıştır. Hakemlikle ilgili demografik özellikler açısından tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve ortalamaları incelenmiştir. Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin bütünsel ve faktörler bazında incelenmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma Ağustos 2018 itibariyle Türkiye Yüzme Federasyonu'nda kayıtlı bulunan tüm kategorilerdeki 2176 hakemle sınırlıdır. Soru formları 1 Eylül – 6 Ekim 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Alan yazın incelendiğinde, özellikle Türkiye'de tükenmişlik konusunda yapılan araştırmaların çoğunun MTÖ ile yapıldığı görülmektedir. Oysaki KTÖ ölçeği, MTÖ ölçeğinin eksikliklerine odaklanarak MTÖ ölçeğine alternatif olarak geliştirilmiştir (Yıldırım ve İçeri, 2010:123; Karataş Aracı vd., 2016:234). Ayrıca spor alanında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaların yeterli düzeyde olmaması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Tükenmişlik kavramının özellikle strese maruz kalan bireyler üzerinde değerlendirilmesinin gerekliliği düşünüldüğünde yoğun stres ortamında karar veren hakemler üzerinde araştırma yapılması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Bu araştırmayla yüzme hakemlerinde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerine ve aralarındaki ilişkiye bakılmıştır. Bununla birlikte bu çalışmayla Türkiye'de görev yapan yüzme hakemlerinin tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının hakemliğe özgü çeşitli sosyo-demografik özellikler bakımından fark olup olmadığının aranmasıyla alan yazına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

3.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırma soruları, hipotezleri ve ilgili analizler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmanın Varsayımları, Araştırma Soruları, Hipotezler ve Analizler

Araştırma Soruları:	Analizler
1) Yüzme hakemlerinin tükenmişlik ortalamaları ne düzeydedir?	Ortalama
2) Yüzme hakemlerinin örgütsel bağlılık ortalamaları ne düzeydedir?	Ortalama
Araştırmanın Hipotezleri	
H ₁ : Örgütsel bağlılık veya tükenmişlik hakemlik bölgesine göre farklılık göstermektedir.	ANOVA
H ₂ : Örgütsel bağlılık veya tükenmişlik hakemlik yılına göre farklılık göstermektedir.	ANOVA
H ₃ : Örgütsel bağlılık veya tükenmişlik profesyonel olarak yüzme sporu yapıp yapmama durumuna göre farklılık göstermektedir.	ANOVA
H ₄ : Örgütsel bağlılık veya tükenmişlik hakemlik kategorisine göre farklılık göstermektedir.	ANOVA
H ₅ : Örgütsel bağlılık veya tükenmişlik farklı dalda hakemlik yapıp yapmama durumuna göre farklılık göstermektedir.	T-Testi
H ₆ : Tükenmişliğin boyutlarıyla örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon

4. Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Frekans Analizleri

Araştırmaya katılan hakemlerin demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde değerleri Tablo-3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Yüzme Hakemlerinin Demografik Özellikleri

	Özellikler	f	%		Özellikler	f	%
Cinsiyet	Kadın	265	50.8	Medeni Durum	Bekâr	276	52.9
	Erkek	257	49.2		Evli	246	47.1
	Toplam	522	100		Toplam	522	100
Yaş	18-22	97	18.6	Hakemlik Bölgesi	Marmara Bölgesi	115	22.0
	23-27	99	19.0		Ege Böl.	75	14.4
	28-32	77	16.9		Karadeniz Böl.	128	24.5
	33-37	97	18.6		Akdeniz Böl.	88	16.9
	38-42	59	11.3		İç Anadolu Böl.	55	10.5
	43-47	35	6.7		Doğu Bölgeleri	61	11.7
	48 ve üzeri	47	9.0		Toplam	522	100
	Toplam	522	100				
Gelir Düzeyi	1600 TL altı	171	32.8	Hakemlik Kategorisi	Aday	236	45.2
	1601-3000 TL	151	28.9		İl	237	45.4
	3001-5000 TL	153	29.3		Ulusal	47	9.0
	5001 TL ve üzeri	47	9.0		Uluslararası	2	0.4
	Toplam	522	100		Toplam	522	100
Prof. Yüzme Şnurü	Hiç Yapmamış	316	60.5	Hake mlük Yılı	1 Yıl ve Altı	292	55.9
	1-3 Yıl	109	20.9		2-5 Yıl	133	25.5
	4-6 Yıl	33	6.3		6-9 Yıl	52	10.0

	7-9 Yıl	18	3.4		10-14 Yıl	17	3.3
	10 + Yıl	46	8.8		15 + Yıl	28	5.4
	Toplam	522	100		Toplam	522	100
Eğitim Durumu	Lise	65	12.5	Meslek	Öğrenci	105	20.1
	Ön lisans	58	11.1		Öğretmen	114	21.8
	Lisans	341	65.3		Memur	17	3.3
	Lisans Üstü	52	10.0		Emekli	82	15.7
	Doktora	6	1.1		İşçi	15	2.9
	Toplam	522	100		Antrenör	57	10.3
Başka Dalda Hakemlik	Evet	176	33.7		Ev Hanımı	11	2.7
	Hayır	346	66.3		Çalışmıyor (işsiz)	12	2.3
	Toplam	522	100		Serbest Meslek	35	6.7
					Özel Sektör	74	14.2
					Toplam	522	100

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan yüzme hakemlerinin n=265 (%50.8)'i kadındır. Katılımcıların yaş ortalaması 32,2 ve n=276 (%52.9)'sı bekârdır. Araştırmaya katılan yüzme hakemlerinin yarısından fazlası n=292 (%55.9) 1 yıl ve altında süredir görev yapmaktadır ve yine yarısından fazlası n=316 (%60.5) profesyonel olarak yüzme sporu ile uğraşmamıştır. Katılımcıların dörtte birinin hakemlik dışında bir meslek veya iş sahibi olmadığı görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında ise n=171 (%32.8)'i 1600 TL ve altında, n=151 (%28.9)'i 1600 TL ile 3000 TL aralığında gelir düzeyine sahiptir. Katılımcıların n=341 (%65.3)'i lisans ve n=52 (%10.0)'ü lisansüstü eğitim düzeyindedir. Araştırmaya katılan yüzme hakemlerinin n=237 (%45.4)'si il hakemi ve n=236 (%45.2)'sı aday hakemdir. Katılımcılar 7 bölgeden 41 ili temsil etmektedir. Katıldıkları müsabaka sayısına bakıldığında yarısından fazlası n= 324 (%62.1)'ü sezonda 4-5 müsabakada görev almaktadır. Ayrıca katılımcıların n= 176 (%33.7)'sı başka spor dallarında da hakemlik yapmaktadırlar.

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Tablo 4.KTÖ ve ÖBÖ KMO_Bartlett's Test Sonuçları

	KTÖ	ÖBÖ
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Ölçüsü	,907	,936
Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2654,360	6760,906
Serbestlik Derecesi (sd.)	45	105
Anlamlılık Düzeyi(Sig.)	,000	,000

Tablo 5. KTÖ Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizleri Tablosu

Soru	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Faktör 1 İşle İlgili Tükenmişlik	Faktör 2 Kişisel Tükenmişlik
1-Hakemlik nedeniyle tükendiğinizi hisseder misiniz?	,841	,817	
2-Hakemlik duygusal anlamda yorucu mu?	,847	,721	
3-Hakemlik sizi bunaltır mı?	,841	,766	
4-Hakemlik yaptığınız her saatin sizin için yorucu olduğunu düşünür müsünüz?	,840	,595	
7-Sabah uyandıığınızda "bir maç günü daha" düşüncesi ile kendinizi bitkin hisseder misiniz?	,841	,475	
11-Müsabaka günü sonunda kendinizi tükenmiş hisseder misiniz?	,838	,713	

8-Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak bitkin hissedersiniz?	,838		,835
9-Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak bitkin hissedersiniz?	,839		,843
10-Kendinizi ne sıklıkta hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissedersiniz?	,842		,766
13- Kendinizi ne sıklıkla yorgun hissedersiniz?	,851		,574
5-Ne sıklıkla kendinizi yıpranmış hissedersiniz?	,869	Maddeler analizden çıkarılmıştır	
6-Hakemlik dışı zamanlarınızda aileniz ve arkadaşlarınız için yeterli vakit ayıracak gücü kendinizde bulur musunuz?	,894		
12-Ne sıklıkla “daha fazla dayanamayacağım” diye düşünürsünüz?	,842		
Cronbach Alfa Katsayısı (α)	,859		
Maddeler çıkarıldıktan sonraki değerler			
Faktörlere Ait Özdeğerler		5,275	1,076
Açıklanan Varyans Yüzdeliği (%)		32,020	31,493
Açıklanan Yığmal Varyans Yüzdeliği (%)		32,020	63,513
Maddeler Çıkarıldıktan Sonraki Cronbach Alfa Katsayısı (α)	,898	,865	,823

Soru formlarında madde güvenilirliği(α), soru formu güvenilirliğinden (α) yüksek çıktığında o soru maddesinin soru formundan çıkarılması uygundur (Eymen, 2007:79). Başka bir deyişle soru formunun güvenilirliğinde (α) önemli bir azalmaya neden olan soru maddesi formdan çıkarılmalıdır (Field, 2009:677). Bu doğrultuda ölçeğin güvenilirliğini olumsuz etkileyeceği ve içsel tutarlılığını tehdit edebileceği tespit edilen 5 ve 6. maddeler çıkarılmıştır. KTÖ'nün güvenilirlik analizleri sıklıkla kullanılan değer olan Cronbach Alfa katsayıları (iç tutarlılık) hesaplanarak yapılmıştır (Yaşloğlu, 2017:78). Maddeler çıkarıldıktan sonra KTÖ Alfa değeri 0,898 olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarından işle ilgili tükenmişlik boyutunda α :0,865 ve kişisel tükenmişlik boyutunda α :0,823'tür. Kayış (2017: 405)'in güvenilirlik kriterlerine göre KTÖ'nün yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu söylenebilir.

Faktör analizinden önce verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmede sıkça kullanılan testler Bartlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleridir. KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında olmalıdır ve 0.80 üzerinde olan değerler mükemmel sayılmaktadır (Yaşloğlu, 2017:75-76). Araştırmada test sonuçları Tablo 4'te belirtildiği üzere 0,907 ve 0.936 ile faktör analizine uygun görülmektedir.

Faktör analizinde varimax döndürme yöntemi kullanılmış ve KTÖ için 2 faktör elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans % 63,513'tir. İş ile ilgili tükenmişlik faktöründe 6 madde, kişisel tükenmişlik faktöründe 4 madde yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda 12. madde geçerlik güvenilirliği yapılmış orijinal ölçekte yer aldığı gibi kişisel tükenmişlik alt boyutunda yer almadığından analizden çıkarılmıştır.

Tablo 6. ÖBÖ Güvenilirlik ve Faktör Analizleri Tablosu

Soru	Madde Silme Güvenilirlik Katsayısı	Faktör 1 Duygusal Bağ.	Faktör 2 Devam Bağ.	Faktör 3 Normatif Bağ.
1-Kendimi Yüzme Federasyonu'na duygusal olarak bağlı hissediyorum.	,924	,862		
2-Kendimi Yüzme Federasyonu'na ait hissediyorum.	,923	,880		
3-Kendimi Yüzme Federasyonu'nda ailenin bir parçası olarak görüyorum.	,923	,900		
4-Yüzme Federasyonu'na benim için çok şey ifade ediyor.	,922	,874		
5-Yüzme Federasyonununun meselelerini gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	,922	,758		
6-Yüzme Federasyonu için zaman geçirmek beni çok mutlu ediyor.	,923	,814		

7-Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, Yüzme Federasyonundan şu anda ayrılamam.	,923			,607
8-Yüzme Federasyonundan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	,924			,747
9-Yüzme Federasyonu, sadakat gösterilecek bir kurumdur.	,924			,511
10-Yüzme Federasyonuna çok şey borçluyum.	,923			,543
11-Benim için avantajlı da olsa, Yüzme Federasyonundan şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını düşünüyorum.	,924			,787
12-Şu anda Yüzme Federasyonundan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	,925		,785	
13-İstesem de, şu anda Yüzme Federasyonundan ayrılmak çok zor olur.	,924		,732	
16-Yüzme Federasyonuna kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	,925		,755	
17-Yüzme Federasyonundan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de dışarıdaki iş imkânlarının az olması olabilir.	,928		,846	
14-Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı Yüzme Federasyonunda çalışıyorum.	,932	Maddeler analizden çıkarılmıştır		
15-Dışarıdaki iş imkânları az olduğu için Yüzme Federasyonundan ayrılmayı düşünmüyorum.	,929			
18-Yüzme Federasyonunda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.	,933			
Cronbach Alfa Katsayısı (α)	,929			
Maddeler çıkarıldıktan sonraki değerler				
Faktörlere Ait Özdeğerler		8,427	2,051	0,906
Açıklanan Varyans Yüzdeliği (%)		37,399	19,362	19,130
Açıklanan Yığmal Varyans Yüzdeliği (%)		37,399	56,761	75,891
Maddeler Çıkarıldıktan Sonraki Cronbach Alfa Katsayısı (α)	,939	,956	,847	,881

ÖBÖ'nin içsel tutarlılığını düşürebilecek olan ve güvenilirliği olumsuz etkileyeceği tespit edilen 14, 15 ve 18. maddeler ölçekten çıkarılmış ve Alfa değeri 0.939 olarak bulunmuştur. Tablo 6'da görüldüğü üzere ölçek boyutlarına ait değerler duygusal bağlılıkta α :0,956, devam bağlılığında α :0,847 ve normatif bağlılıkta α :0,881 olarak bulunmuştur. ÖBÖ'nin de yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği faktör sayısı belirleme aşamasında 3 faktör belirlenmiştir ve toplam varyansın % 75,891'iaçıklanmaktadır.

Tablo 7.Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standard Sapma Değerleri

	N	Min	Max.	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma (s.s.)
Kopenhag Tükenmişlik	522	1,00	5,00	1,94	,027
Kişisel tükenmişlik	522	1,00	5,00	2,10	,75
İş ile ilgili Tükenmişlik	522	1,00	5,00	1,83	,75
Örgütsel Bağlılık	522	1,00	5,00	3,21	,31
Duygusal bağlılık	522	1,00	5,00	3,57	1,12
Devam bağlılığı	522	1,00	5,00	2,40	1,15
Normatif Bağlılık	522	1,00	5,00	3,42	1,08

Araştırma soruları;

- S1: Yüzme hakemlerinin tükenmişlik ortalamaları ne düzeydedir?
- S2: Yüzme hakemlerinin örgütsel bağlılık ortalamaları ne düzeydedir?

Beşli likert ölçeğinin değer farkının (5-1), değer yargısı sayısına (5) bölünmesiyle ortaya çıkan 0,80'lik aralıklar her maddenin benimsenme düzeyi için sınırları oluşturmaktadır. Buna göre 1,00-1,79 arasında aritmetik ortalaması olan maddelerin "Hiç Katılmıyorum", 1,80-2,59 arasındakilerin "Katılmıyorum", 2,60-3,39

arasındakilerin “Kararsızım”, 3,40-4,19 arasındakilerin “Katılıyorum” ve 4,20-5,00 arasındakilerin “Tamamen Katılıyorum” şeklinde benimsenme düzeyinde oldukları kabul edilmektedir (Akgül, 2014: 50).

Yukarıda belirtilen kriterlere göre; KTÖ ortalaması hem genel olarak ($\bar{x}=1.95$, $+/-0.027$) hem de kişisel tükenmişlik ($\bar{x}=2.10$, $+/- .75$) ve işle ilgili tükenmişlik ($\bar{x}=1.83$, $+/-0.75$) alt boyutlarında katılmama eğilimi göstermektedir. Bu durumda yüzme hakemlerinin tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Allen Meyer ÖBÖ'nin genel ortalaması ($\bar{x}=3.21$, $+/-0.31$), duygusal bağlılık alt boyutunda ($\bar{x}=3.57$, $+/-1.12$) ve normatif bağlılık alt boyutunda ($\bar{x}=3.42$, $+/-1.08$) ile katılıyorum yönünde, devam bağlılığı alt boyutunda ise ortalama ($\bar{x}=2.40$, $+/-1.15$) ile katılmama yönünde eğilim sergilemektedir. Buradan hareketle hakemlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek düzeyde, devam bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu belirtilebilir.

Hipotez Testleri

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov Smirnov testi yapılmış ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1.96 - +1.96 arasında olduğundan verilerin %95 güvenilirlik ile normal dağıldığı varsayılmıştır (Field, 2009:138-139).

Tablo 8. Hakemlik Bölgesine Göre Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farkı (ANOVA)

Faktörler	f, \bar{x} , ss Sonuçları				ANOVA Sonuçları			
	Grup	N	\bar{x}	s.s.	Var. Kay.	K.T.	F	P
İşle ilgili Tükenmişlik	Marmara Böl.	115	1,96	,849	Gruplar arası	9,644	3,592	<u>.003</u>
	Ege Böl.	75	1,88	,630	Grup içi	277,071		
	Karadeniz Böl.	128	1,77	,724	Toplam	286,715		
	Akdeniz Böl.	88	1,61	,727				
	İç Anadolu Böl.	55	1,76	,695				
	Doğu Bölgeleri	61	1,57	,663				
	Toplam	522	1,78	,741				
Kişisel Tükenmişlik	Marmara Böl.	115	2,32	,803	Gruplar arası	7,995	2,987	<u>.011</u>
	Ege Böl.	75	2,38	,697	Grup içi	276,229		
	Karadeniz Böl.	128	2,14	,666	Toplam	284,224		
	Akdeniz Böl.	88	2,20	,761				
	İç Anadolu Böl.	55	2,15	,728				
	Doğu Bölgeleri	61	1,97	,719				
	Toplam	522	2,21	,738				

Marmara bölgesi hakemlerinin işle ilgili tükenmişlikleri Akdeniz ve Doğu bölgeleri hakemlerine göre daha yüksek değerlerde bulunmuştur. Doğu bölgeleri hakemlerinin kişisel tükenmişlikleri Ege ve Marmara bölgeleri hakemlerine göre daha düşük değerlerde bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda işle ilgili tükenmişlik ve kişisel tükenmişlik boyutlarında H_1 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 9. Hakemlik Yıllarına Göre Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farkı (ANOVA)

Faktörler	f, \bar{x} , ss Sonuçları				ANOVA Sonuçları			
	Grup	N	\bar{x}	s.s.	Var. Kay.	K.T.	F	P
İşle ilgili Tükenmişlik	1 Yıl ve Altı	292	1,69	,631	Gruplar arası	9,090	4,232	<u>.002</u>
	2-5 Yıl	133	1,95	,880	Grup içi	277,624		
	6-9 Yıl	52	1,97	,948	Toplam	286,715		
	10-14 Yıl	17	1,68	,434				
	15 Yıl ve Üzeri	28	1,61	,617				
	Toplam	522	1,78	,741				
Kişisel Tükenmişlik	1 Yıl ve Altı	292	2,12	,707	Gruplar arası	6,099	2,835	<u>.024</u>
	2-5 Yıl	133	2,35	,791	Grup içi	278,125		
	6-9 Yıl	52	2,36	,830	Toplam	284,224		
	10-14 Yıl	17	2,21	,567				
	15 Yıl ve Üzeri	28	2,10	,592				
	Toplam	522	2,21	,738				

Hakemlik yılını 2-5 yıl olarak belirten hakemlerin hem işle ilgili hem de kişisel tükenmişlikleri hakemlik yılı 1 yıl ve altında olanlara göre daha yüksek değerlerde bulunmuştur. Örgütsel bağlılık boyutları açısından bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda işle ilgili tükenmişlik ve kişisel tükenmişlik boyutlarında H₂ hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 10. Profesyonel Yüzme Sporu Yapıp Yapmama Durumlarına Göre Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farkı (ANOVA)

Faktörler	f, \bar{x} , ss Sonuçları				ANOVA Sonuçları			
	Grup	N	\bar{x}	s.s.	Var. Kay.	K.T.	F	P
Devam Bağlılığı	Hiç Yapmamış	316	2,26	1,000	Gruplar arası	10,488	2,533	<u>,040</u> * -
	1-3 Yıl	109	2,60	1,100	Grup içi	535,174		
	4-6 Yıl	33	2,22	,878	Toplam	545,662		
	7-9 Yıl	18	2,40	1,014				
	10 Yıl ve Üzeri	46	2,26	1,018				
	Toplam	522	2,33	1,023				

Geçmişlerinde profesyonel olarak yüzmeyen hakemlerle 1-3 yıl arasında profesyonel olarak yüzen hakemlerin devam bağlılığı seviyelerinde önemli bir fark vardır. Tükenmişlik düzeylerinde ise herhangi bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda devam bağlılığı düzeyinde H₃ hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 11. Hakemlik Kategorisine Göre Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farkı (ANOVA)

Faktörler	f, \bar{x} , ss Sonuçları				ANOVA Sonuçları			
	Grup	N	\bar{x}	s.s.	Var. Kay.	K.T.	F	P
İşle ilgili Tükenmişlik	Aday Hakem	236	1,71	,640	Gruplar arası	2,264	1,374	,250
	İl Hakemi	237	1,84	,818	Grup içi	284,451		
	Ulusal Hakem	47	1,79	,805	Toplam	286,715		
	Uluslararası Hakem	2	1,45	,385				
	Toplam	522	1,78	,741				
Kişisel Tükenmişlik	Aday Hakem	236	2,16	,692	Gruplar arası	1,178	,719	,541
	İl Hakemi	237	2,25	,782	Grup içi	283,046		
	Ulusal Hakem	47	2,22	,736	Toplam	284,224		
	Uluslararası Hakem	2	1,90	,989				
	Toplam	522	2,21	,738				
Devam Bağlılığı	Aday Hakem	236	2,29	1,068	Gruplar arası	3,071	,977	,403
	İl Hakemi	237	2,36	,960	Grup içi	542,591		
	Ulusal Hakem	47	2,37	1,059	Toplam	545,662		
	Uluslararası Hakem	2	3,42	2,222				
	Toplam	522	2,33	1,023				
Normatif Bağlılık	Aday Hakem	236	3,41	1,062	Gruplar arası	,081	,023	,995
	İl Hakemi	237	3,42	1,095	Grup içi	615,999		
	Ulusal Hakem	47	3,43	1,192	Toplam	616,080		
	Uluslararası Hakem	2	3,60	1,414				
	Toplam	522	3,42	1,087				
Duygusal Bağlılık	Aday Hakem	236	3,59	1,134	Gruplar arası	1,692	,444	,721
	İl Hakemi	237	3,56	1,106	Grup içi	657,691		
	Ulusal Hakem	47	3,51	1,195	Toplam	659,384		
	Uluslararası Hakem	2	4,41	,589				
	Toplam	522	3,57	1,124				

Yüzme hakemlerinin kategorilerine göre fark analizlerine bakıldığında ortalamalarında istatistiksel bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre her iki ölçek alt boyutları için H₄ hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 12. Farklı Dalda Hakemlik Yapıp Yapmama Durumuna Göre Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farkı (T Testi)

Faktörler	Farklı Dalda Hakemlik Yapma	N	\bar{x}	s.s.	T	P
İşle ilgili Tükenmişlik	Evet	176	1.77	0.731	.619	.247
	Hayır	346	1.78	0.747		
Kişisel Tükenmişlik	Evet	176	2.13	0.741	.915	<u>.011*</u>
	Hayır	346	2.25	0.734		
Devam Bağlılığı	Evet	176	2.40	1.060	.377	.782
	Hayır	346	2.30	1.003		
Normatif Bağlılık	Evet	176	3.42	1.130	.574	.317
	Hayır	346	3.42	1.066		
Duygusal Bağlılık	Evet	176	3.52	1.176	.270	1.218
	Hayır	346	3.60	1.098		

Hakemlerin kişisel tükenmişlik seviyelerinde, diğer spor dallarında hakem olan ve olmayan hakemler açısından önemli bir fark vardır. Örgütsel bağlılıklarında herhangi bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda kişisel tükenmişlik boyutunda H_0 hipotezi desteklenmektedir.

4.3. Korelasyon Analizi

Tablo13. Tükenmişlik Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki

		Kişisel Tükenmişlik	İş İle İlgili Tükenmişlik	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duygusal bağlılık
Kişisel Tükenmişlik	Pearson Correlation	1	,676(**)	-,055	-,080	-,108(*)
	Sig. (2-tailed)		,000	,210	,069	,013
İş İle İlgili Tükenmişlik	Pearson Correlation		1	-,120(**)	-,122(**)	-,217(**)
	Sig. (2-tailed)			,006	,005	,000
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation			1	,566(**)	,431(**)
	Sig. (2-tailed)				,000	,000
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation				1	,778(**)
	Sig. (2-tailed)					,000
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation					1
	Sig. (2-tailed)					

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasyon analizi sonucunda araştırmanın H_0 hipotezine paralel olarak kişisel tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında ve iş ile tükenmişlik ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Kişisel tükenmişlikle duygusal bağlılık arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde ($r=-,108$), ve işle ilgili tükenmişlikle devam bağlılığı arasında ($r=-,120$), normatif bağlılık arasında ($r=-,122$) ve duygusal bağlılık arasında ($r=-,217$) 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiş ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Tükenmişlik boyutlarıyla örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki düzeyinin ortaya konulduğu bu çalışmada spor sektöründe çalışmakta olan yüzme hakemlerinin hakemlik bölgesi, hakemlik yılı, profesyonel yüzme durumu, farklı dalda hakemlik yapma ve hakemlik kategorisi gibi temel özellikler dikkate alınmıştır. Hakemlere ilişkin betimleyici veriler çalışma çerçevesinde tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerlik güvenirliğine ilişkin analizler sonrasında hakemlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri ortaya konulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre kişisel tükenmişlik ve iş ile ilgili tükenmişlik ile normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre kişisel tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında ve işle ilgili tükenmişlik ile devam bağlılığı,

normatif ve duygusal bağlılık arasında araştırma varsayımlarına paralel olarak negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde de bu sonuçları destekleyici şekilde örgütsel bağlılık ve tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü ilişki görülmektedir (Özen ve Mirzeoğlu, 2009; Polat ve Uğurlu, 2009; Meydan vd., 2011; Derin ve Demirel, 2012; Arık ve Turunç, 2016; Demirel vd., 2017).

İşle ilgili tükenmişliğin Marmara Bölgesi'nde yüksek olması şehir yaşantısına, iş dünyasının karmaşıklığına, yoğun trafik gibi durumlarla ilişkilendirilebilir. Benzer şekilde kişisel tükenmişliğin Doğu bölgelerinde yüksek olması da hava koşulları, şehirlerin gelişmişlik durumu, kültür-sanat-eğlence olanaklarıyla ilişkilendirilebilir. Ancak alan yazında büyük şehir merkezlerinde yaşadığı halde tükenmişlik düzeyi düşük olan hakemlere ilişkin bulgular yer almaktadır (Tatlıcı ve Kırmızıoğlu; 2008). Maddi açıdan önemli getirilere sahip olmadığı bilinen hakemlikte uzun süredir devam edenlerin daha kısa süredir hakemlik yapanlara göre tükenmişliklerinin yüksek olması da beklenen bir sonuç olabilir ve bu sonuç Tatlıcı ve Kırmızıoğlu'nun (2008) atletizm hakemleri üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak Al-Halıq ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında daha az süredir hakemlik deneyimi olanların tükenmişlik düzeyleri daha uzun süredir hakemlik yapanlara göre yüksek çıkmıştır. Yine daha önce bu branşta faaliyet göstermiş bireylerin gönül bağlılıkları ve ilgileri oldukları branşta hakemlik yaparken diğerlerine göre daha yüksek bağlılık göstermeleri (Karademir, 2012) yadsınamayacak sonuçlardır. Rainey ve Hardy (1999) de hakemlerde tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olabilecek etkenler arasında düşük ücret ve kötü hava koşullarına vurgu yapmaktadır.

Bireylerle yüz yüze ve yoğun ilişki yaşayan meslek türlerinde tükenmişlik duygusu sıklıkla yaşanmaktadır. Maaşlı çalışanlarda olduğu gibi gönüllülük prensibiyle çalışan yüzme hakemlerinin de performans ve verimliliğinin artırılmasında örgütün benimsenmesi ve örgüte karşı bağlılık duygularının güçlenmesi önemli rol oynamaktadır. Tükenmişlik duygusu ise örgüte bağlılığı zayıflatmakta, bağlılık duygularını negatif yönde etkilemektedir. Hatta tükenmişlik duygusu bağlılık duygusunu bastırmakta ve dolayısıyla hakemlerin performansını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Tükenmişlik, hakemlikte de yönetim bilimleri açısından önemli bir inceleme alanıdır. Hakemin yaptığı işin kalitesi ve güvenilirliğinin sporcunun başarısı ve motivasyonunu etkileyebileceği düşünüldüğünde yüzme hakemlerinin tükenmişlik durumlarının da incelenmesi ve gerekli olan önleyici tedbirlerin alınması (Lonsdale vd., 2009), eğitim ve danışmanlıklarda bulunulması önem arz etmektedir. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın örneğine giren yüzme hakemleri düzeyinde genellenebilir.

Alan yazında daha derinlemesine bulgulara erişmek için bu tarz çalışmaların farklı hakemlik gruplarında, kulüp çalışanlarında, spor tesisi çalışanlarında veya antrenörlerde denenmesi uygun olacaktır. Aynı anda birkaç branşta veya spor ile ilgili meslek gruplarında yapılacak çalışmalarla KTÖ ölçeği Türkçe yazında kullanılabilir (Bakoğlu Deliorman vd., 2009). Ayrıca tüm bu sonuçların sebepleri ve çözüm yollarını ve alan yazında da görülen farklı sonuçları irdelemek için nitel araştırmaların yapılması yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Akgül, Z. (2014). Örgütsel Bağlılık İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı., Sivas.
- Al-Halıq, M., Altahayneh, Z.L., & Oudat, M. (2014). Levels of burnout among sports referees in Jordan, *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 14(1), Art 8, 47 – 51.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, *Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior* (49), 252-276.
- Altay, H., & Akgün, V. (2010). Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (14), 87 - 112.

- Arık, A., & Turunç, Ö. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), 109-130.
- Bakoğlu Deliorman, R., Taştan Boz, İ., Yiđit, İ., & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması. *Yönetim*, 20 (63), 77-98.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Bri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 541-561.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* (59), 125-139.
- Belli, E., & Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14 (2), 171-178.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout Among Employees In Human Service Work: Design And Baseline Findings Of The PUMA Study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 49-58.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 121-139.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Choi, H., & Chui, W. (2017). Influence Of The Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Career Commitment On Football Referees' Turnover İntention. *Journal of Physical Education and Sport*, 17 (3), 955 - 959.
- Çetin, F., Basım, N. H., & Aydođan, O. (2011). Örgütsel bağliğın Tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Da Gama, D. R., Nunes, R. D., Guilherme, L. G., E Silva, L. D., De Castro, J. B., & Vale, R. G. (2018). Analysis Of The Burnout Levels Of Soccer Referees Working At Amateur And Professional Leagues Of Rio De Janeiro, Brazil. *Journal of Physical Education and Sport, Supplement*, issue 2 (174), 1168 - 1174.
- Dağlı Ekmekçi, A. Y., Işık İnan, Ö., Dikmen Çoban, F. N., & Ekmekçi, R. (2018). Mashlach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Türkiye Yüzme Hakemlerine Uygulaması. 16. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 31 Ekim- 3 Kasım 2018, Antalya: Spor Bilimleri Derneđi. Erişim adresi http://burkonturizm.com/duyuru/sbk/73/SBK2018_tam.pdf
- Demirel, Y., Tohum, E. U., & Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliği Örgütsel Bđlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1- Özel Sayı), 444-460.
- Derin, N., & Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezin'de Görev Yapan Hemşireler Üzerine İncelemesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17 (2), 509-530.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, s.37-61
- Ekmekçi R. (2016), *Hakemlikte Zihinsel Hazırlık*, (1.Baskı), Ankara, Detay Yayıncılık
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (14.Baskı) İstanbul: Beta Basım.
- Eymen, E. (2007). *SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*. İstatistik Merkezi Yayın No: 1.
- Field, A. (2009). *Discovery Statistic Using SPSS (Third Editiona)*. London: SAGE Publications Ltd.

- Goodger, K., Gorely, T., Lavallee, D., & Harwood, C. (2007). Burnout in Sport: A Systematic Review. *The Sport Psychologist* (27), 127-151.
- Hacıcaferoğlu, S. (2014). Salon Sporları Hakemlerine Yönelik Mobbing Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Belirlenmesi Güvenirliğinin Belirlenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue-1*, 789-797.
- Karataş Aracı, N., Apalı, A., & Bekci, İ. (2016). Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri İle Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (4), 229-250.
- Kanısıcak, İ. (2018). Tükenmişlik İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar ve Öğretmenler Karşılaştırılması. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Programı . İstanbul.
- Karademir, T. (2012). The factors that influence the burn-out condition of city football referees, *Journal of Physical Education and Sports Management*, Vol. 3(2), pp. 27-34.
- Kayış, A. (2017). Güvenilirlik Analizi. Ş. Kalaycı içinde, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s. 404-425). (8. Baskı) Ankara: Dinamik Akademi.
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6 (2), 86-96.
- Köroğlu, A., & Köroğlu, Ö. (2009). Turizm İşletmelerinde örgütsel Davranış Boyutları. Z. Sabuncuoğlu içinde, *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (s. 8-20). Bursa: MKM Yayıncılık.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assessment Of Burnout. *Work & Stress*, 19 (3), 192-207.
- Lonsdale, C., Hodge, K. & Rose, E. (2009). Athlete Burnout in Elite Sport: A Self-Determination Perspective, *Journal of Sports Sciences*, 27(8), 785-795.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meydan, C. H., Basım, N. H., & Çetin, F. (2011). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Bilgi- Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi* (57), 175-200.
- Özen Kutanis, R., & Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: *Bir Devlet Üniversitesi Örneği. İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 13-30.
- Özen, G., & Mirzeoğlu, N. (2009). Bir Spor Örgütünde Çalışan Spor Uzmanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 1 (2), 12-17.
- Polat, S., & Uğurlu, C. T. (2009). İlk Öğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4 (3), 1150-1159.
- Rainey, D. W., & Hardy, L. (1999). Sources of Stress, Burnout and Intention to Terminate among Rugby Union Referees, *Journal of Sports Sciences*, 17, 797-806.
- Sağlam Arı, G. & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16 (6), 741-752.
- Şahin Perçin, N., & Özkul, E. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık. Z. Sabuncuoğlu içinde, *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (s. 21-48). Bursa: MKM Yayıncılık.
- Tatlıcı, M., & Kırmızıoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 34-47.

- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5 (2), 18-27.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı), 74-85.
- Yıldırım, H., Albayrak, A. S., Gümüş, M., & Akalın, T. C. (2011). Yüzme Hakemliğinde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Yöntemi İle İncelenmesi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 163-186.
- Yıldırım, M. H., & İçeri, L. (2010). Tükenmişlik Sensromu: Maslach VE Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 123-131.