



**GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ
ANTRENÖRLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIĞININ
İNCELENMESİ**

Şükrü BİNGÖL

BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU

Doktora Tezi- 2018

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

**GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ANTRENÖRLERİNİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ**

Şükrü BİNGÖL

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora Tezi**

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU

**Bu çalışma İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi
tarafından (Proje kodu: TDK-2018 -1154) desteklenmiştir.**

MALATYA


2018

KABUL VE ONAY SAYFASI


İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Programı çerçevesinde yürütülmüş olan; **Şükrü BİNGÖL**'ün "**Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizim ve Bağlılığının İncelenmesi**" konulu bu çalışması, aşağıdaki jüri tarafından Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.


Tez Savunma Tarihi: 18/12/2018


Prof. Dr. Ahmet KARA
İnönü Üniversitesi
Jüri Başkanı


Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU
İnönü Üniversitesi
Tez Danışmanı
Üye


Doç. Dr. Mehmet GÜLLÜ
İnönü Üniversitesi
Üye


Doç. Dr. Eyüp YILDIRIM
Fırat Üniversitesi
Üye


Doç. Dr. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU
Fırat Üniversitesi
Üye

ONAY

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../2018 tarih ve 2018/.....sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Yusuf TÜRKÖZ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı.....	3
2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlar	5
2.1.1.1. Spor Genel Müdürlüğü	5
2.1.1.2. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu	7
2.1.1.3. Spor Toto Teşkilat Başkanlığı	9
2.1.2. Bakanlık Hizmet Birimleri.....	10
2.1.2.1. Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü	10
2.1.2.2. Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü.....	11
2.1.2.3. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	11
2.1.2.3.1. Gençlik Kavramı	12
2.1.2.3.2. Gençliğin Önemi ve Gençliğin Sorunları	14
2.2. Antrenör.....	15
2.2.1. Antrenörlerin Görevleri.....	16
2.2.2. Antrenörlerin Özellikleri.....	17
2.2.3. Antrenörlerin Çalışma Yöntemleri.....	19
2.2.4. Antrenörlerin Eğitimleri.....	20
2.2.5. Sporcuların Antrenörden Beklentileri	21
2.3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm	23
2.3.1. Sinizm Tanımı ve Siniklerin Genel Nitelikleri	23
2.3.2. Sinizmin Dayanakları.....	25
2.3.3. Örgütsel Sinizmin Tanımı	26
2.3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	27
2.3.5. Örgütsel Sinizm Türleri	32
2.3.5.1. Kişilik (Genel) Sinizm	32
2.3.5.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm.....	32
2.3.5.3. Çalışan Sinizmi	33
2.3.5.4. Örgütsel Değişime Yönelik Sinizm	33
2.3.5.5. Mesleki (İş) Sinizm.....	34
2.3.6. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler	35
2.3.6.1. Kişisel Faktörler.....	35
2.3.6.1.1. Cinsiyet.....	35
2.3.6.1.2. Yaş	36
2.3.6.1.3. Eğitim Durumu	37
2.3.6.1.4. Medeni Durum.....	37
2.3.6.1.5. Hizmet Süresi	38
2.3.6.1.6. Gelir Düzeyi	39
2.3.6.1.7. Hiyerarşi	39
2.3.6.2. Örgütsel Faktörler	40
2.3.6.2.1. Örgütsel Adalet.....	40
2.3.6.2.2. Örgütsel Politika.....	41
2.3.6.2.3. Ruhsal Sözleşme İhlali	41

2.3.6.3. Diğer Faktörler.....	42
2.3.7. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	43
2.3.7.1. Örgütsel Sinizmle İş Doymu	43
2.3.7.2. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Bağlılık.....	44
2.3.7.3. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Güven	45
2.3.7.4. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Vatandaşlık	45
2.3.7.5. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Tükenmişlik	46
2.3.7.6. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Yabancılaşma	47
2.4. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık	47
2.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi.....	47
2.4.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	50
2.4.2.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflaması	50
2.4.2.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflaması	51
2.4.2.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Sınıflaması	52
2.4.2.4. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflaması	52
2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	53
2.4.3.1. Kişisel Faktörler.....	53
2.4.3.1.1. Cinsiyet.....	54
2.4.3.1.2. Yaş	54
2.4.3.1.3. Eğitim Durumu	54
2.4.3.1.4. Çalışma Süresi	54
2.4.3.2. Örgütsel Faktörler	55
2.4.3.2.1. Örgüt Kültürü	55
2.4.3.2.2. Örgütsel Adalet.....	55
2.4.3.2.3. Ücret	55
2.4.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	57
2.4.3.3.1. Farklı İş Olanakları.....	57
2.4.3.3.2. Profesyonellik.....	57
2.4.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	58
2.4.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	58
2.4.4.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	59
2.4.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	59
2.5. İlgili Çalışmalar.....	60
2.5.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar	60
2.5.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar	61
3. MATERYAL VE METOT.....	64
3.1. Araştırmanın Modeli	64
3.2. Evren ve Örneklem	64
3.2. Araştırmanın Örnekleme	65
3.3. Veri Toplama Aracı	67
3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	67
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	68
3.4. Veri Analizi	69
3.5. Etik Kaygıların Giderilmesi	70
4. BULGULAR.....	71
4.1. Örgütsel Sinizm Algısına İlişkin Bulgular	71
4.2. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular	76
4.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi.....	81

5. TARTIŞMA	82
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	88
KAYNAKLAR	91
EKLER	101
Ek 1: Anket Formu	101
Ek 2: Kurum İzinleri	104
Ek-3: Etik İzin Formu	105
Ek-4: Özgeçmiş Formu	106



TEŞEKKÜR

Uzun, meşakkatli ve yoğun; ama bir o kadar da öğretici ve yetiştirici bir süreçti. Bu sürecin başından sonuna kadar danışmanlık yapmanın ötesinde abilik yapan; her türlü stresi ve heyecanı benimle birlikte yeniden yaşayan ve beni hiç yalnız bırakmayan kıymetli hocam Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU'ya teşekkürlerimi sunuyorum

Ayrıca, ihtiyaç duyduğum her anımda, gerek akademik gerek manevi desteklerini benden esirgemeyen, bu süreçteki tüm olumsuzluklara ve bana sabırla katlanan, zamanını ve emeğini cömertçe ayıran, her şeyin güzel olacağını her daim hatırlatan değerli hocalarım Prof. Dr. Ahmet KARA, Doç. Dr. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU, Doç. Dr. Mehmet GÜLLÜ'ye çok teşekkür ederim.

Tezin veriler kısmının oluşmasında yoğun programlarına rağmen vakit ayırıp görüş ve deneyimlerini, içtenlikle ve samimiyetle paylaşarak bu araştırmaya büyük katkı sunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörleri'ne teşekkür ediyorum.

Bu araştırma İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje kodu: TDK-2018 -1154. İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimine teşekkür ediyorum.

Her zaman olduğu gibi bu uzun ve meşakkatli süreçte de hiç sıkılmadan, yorulmadan ve hep sevgiyle bana yardım ettiği için hayatımın anlamı, yol arkadaşım, sevgili eşim Hülya BİNGÖL'e teşekkür ediyorum.

Çalışmalarım süresince ihmal ederek zamanından çaldığım, canparçalarım, biricik yavrularım KAYRA ve ZÜMRA'ya teşekkür ediyorum.

ŞÜKRÜ BİNGÖL

ÖZET

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi

Amaç: Bu çalışmanın amacı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerine etkisinin araştırılmasıdır.

Materyal ve Metot: Bu çalışmada betimsel tarama modeli kapsamında ölçek aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bu çalışmanın evrenini 2016-2017 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığında Antrenör kadrosu ile görev yapan yaklaşık 5000 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem alma türü olarak rastgele örneklem türü benimsenmiştir. Araştırma örneklemini gönüllü olarak katılan 798 antrenör oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Örgütsel Sinizm Ölçeği” yer almaktadır. İstatistiksel işlemler olarak Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U testi ve Spearman Korelasyonu kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak $\alpha=0,05$ seçilmiştir.

Bulgular: Araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi incelenmiştir. Bilişsel boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; duyuşsal boyut ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; davranışsal boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Araştırma sonucunda antrenörlerin örgütsel bağlılık algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Antrenörlerin yüksek sinizm algıları bağlılık algılarını negatif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Spor İşletmesi, Spor Bakanlığı

ABSTRACT

Evaluating of Organizational Cynicism and Commitment of Provincial Directorate of Youth Services and Sports Coaches

Objectives: The aim of this study is to investigate the effects of organizational cynicism perceptions of organizational coaching perceptions of the trainers of Youth Services and Sports Provincial Directorate.

Materials and Methods: In this research, data were collected through the scale within the scope of descriptive survey model. The universe of this study consists of approximately 5,000 people working in the Ministry of Youth and Sports in 2016-2017 with the trainer staff. Random sampling type was adopted as sampling type of the research. The research sample consisted of 798 coaches who participated voluntarily. As a data collection tool, a three-part questionnaire was used. In the first part, demographic characteristics, second part in "Organizational Commitment Scale" and in the third part "Organizational Cynicism Scale". Kruskal Wallis Test, Mann Whitney U test and Spearman Correlation were used as statistical procedures. $\alpha = 0.05$ was chosen as the significance level.

Findings: The relationship between organizational commitment and organizational cynicism was investigated. A statistically significant and negative relationship between cognitive dimension and emotional commitment and continuation commitment; emotional and emotional commitment, normative commitment, and adherence to the trial were statistically significant and negative; There was a statistically significant and negative correlation between behavioral dimension and emotional commitment and continuity.

Conclusion: s a result of the research, a negative correlation was found between the perceptions of the organizational commitment of coaches and perceptions of organizational cynicism. High cynicism perceptions of coaches negatively affect the perceptions of adherence.

Keywords: Trainer, Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Sports Enterprise, Ministry of Sports.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BM	: Birleşmiş Milletler
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı
UEFA	: Avrupa Futbol Federasyonları Birliği
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı



ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na ait Teşkilatı Şeması	4
Şekil 2.2. Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat Şeması.....	6
Şekil 2.3. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Teşkilatı	8
Şekil 2.4. Tutumun Bileşenleriyle Bu Bileşenlerin Etkileşimleri	29
Şekil 2.5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	43
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	64



TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Kişisel Özellikleri.....	65
Tablo 3.2. Spor Branşına İlişkin Bulgular	66
Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Puanlandırması	68
Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Puanlandırması.....	69
Tablo 3.5. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri Normallik Sınaması.....	70
Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi	71
Tablo 4.2. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi.....	71
Tablo 4.3. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi.	72
Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi ...	72
Tablo 4.5. Hizmet Yılına Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi.....	73
Tablo 4.6. Çalışma Şekline Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi ...	73
Tablo 4.7. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi ...	74
Tablo 4.8. İş Değişirme Tutumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi	74
Tablo 4.9. Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi	75
Tablo 4.10. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi.....	76
Tablo 4.11. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı	76
Tablo 4.12. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi.....	77
Tablo 4.13. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi.....	77
Tablo 4.14. Hizmet Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi ...	78
Tablo 4.15. Çalışma Şekline Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi.....	78
Tablo 4.16. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi.....	79
Tablo 4.17. İş Değişirme Tutumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi	79
Tablo 4.18. Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi	80
Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Spearman Korelasyon Testi.....	81

1. GİRİŞ

Antrenörler, sporcuların başarılarında önemli roller üstlenmektedirler. Sporcuların gelişim kaydetmelerinde, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının dengelenmesinde antrenörlere önemli görevler düşmektedir. Antrenörlerin bu görevleri yerine getirebilmelerinde ise psikolojik iyilik durumlarının yüksek olması önemlidir. Antrenörlerin örgüte bağlı olarak görev üstlenmeleri ve örgüte yönelik görüşlerini açıkça ifade etmeleri önemlidir. Bu araştırmada antrenörlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisi incelenecektir.

Örgüte bağlılık, örgüt üyelerinin performansları açısından önemlidir. Örgüte bağlılığı yüksek olan birey, kendi amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleri ile birleştirmiştir (1-3). Bu durum bireyin örgüt hedefleri doğrultusunda daha fazla performans göstermesini sağlamaktadır. Bireylerin örgüt için daha fazla performans göstermesi ise örgütün başarısını olumlu yönde desteklemektedir (2, 4).

Bireylerin örgüte yönelik bağlılık duygularının yükselmesinde, örgüt içinde kendini özgür şekilde ifade edebilmesi önemlidir. Bireylerin örgüt içinde kendilerini en iyi şekilde ifade edebilmeleri, örgüte olan bağlılık duygularının güçlenmesinde önemlidir. Bireyin örgüt kararların katılımı ve örgüt amaçları doğrultusunda fikirlerini beyan etmeleri, kendilerini örgüte ait hissetmelerinde önemli olarak görülmektedir. Ters bir durum olarak örgütsel sinizmin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde, bireylerin kendi düşüncelerini özgürce ifade edemeyecekler ve kendilerini örgüte ait hissetmeyeceklerdir. Bireylerin kendilerini örgüte ait hissetmemeleri ise bağlılık duygularını olumsuz yönde etkileyecektir (5, 6).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerine etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Demografik özelliklere göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 1.1. Cinsiyete göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 1.2. Yaşa göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?

- 1.3. Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
- 1.4. Medeni duruma göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
2. Çalışma durumuna göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 2.1. Hizmet yılına göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 2.2. Çalışma şekline göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 2.3. Gelir durumuna göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 2.4. İş değiştirme tutumuna göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
 - 2.5. Çalışma koşullarına göre örgütsel sinizm algısı farklılık göstermekte midir?
3. Demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 3.1. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 3.2. Yaşa göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 3.3. Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 3.4. Medeni duruma göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
4. Çalışma durumuna göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 4.1. Hizmet yılına göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 4.2. Çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 4.3. Gelir durumuna göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 4.4. İş değiştirme tutumuna göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
 - 4.5. Çalışma koşullarına göre örgütsel bağlılık algısı farklılık göstermekte midir?
5. Örgütsel bağlılık ve sinizm algısı arasında istatistiksel olarak ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

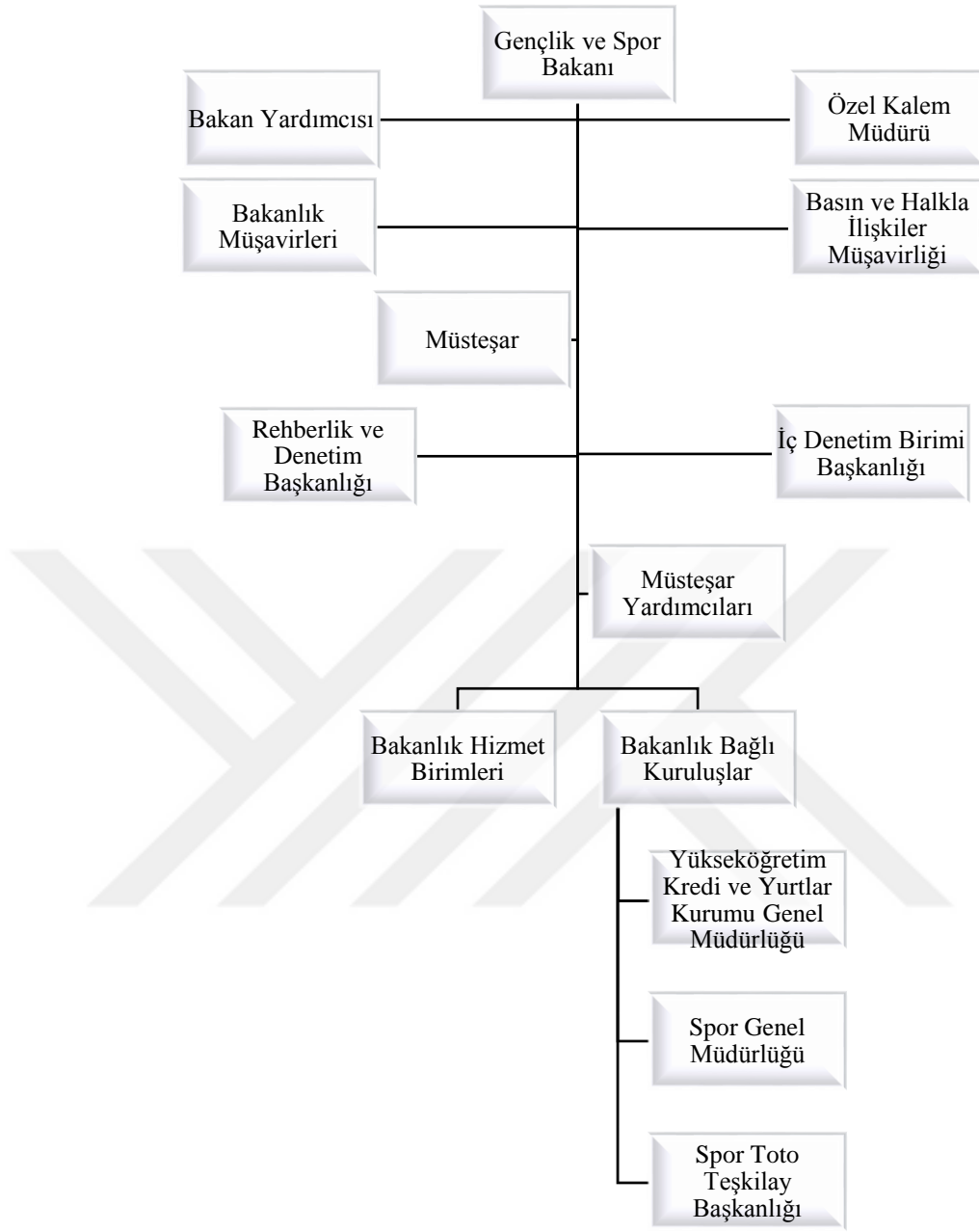
2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı

Türkiye’de spor ve gençlik konularıyla alakalı olarak teşkilatlanma çalışmaları “Türkiye İdman Cemiyeti” kurumunun faaliyete sokulmasıyla başlamıştır. 3530 sayılı kanunla birlikte 1938 senesinde Başbakanlığa bağlı olarak Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu kurum 1942 senesine gelindiğinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. 1960 senesine gelindiğinde ise yeniden Başbakanlığa bağlanmıştır. Bu süreci 1970 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanması ile 1983 senesinde Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanması izlemiştir (7).

İlerleyen süreçle birlikte 28.05.1986 tarih ve 3289 sayılı Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yayınlanmıştır. Bu kanunla birlikte taşra bölgelerinde özel bütçesi olan İl ve İlçe Müdürlerinin oluşturulması merkezde ise katma bütçesiyle birlikte tüzel kişiliği olan Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü’nün kurulması kararlaştırılmıştır. Üç yıl sonra ise 356 sayılı kanun hükmünde kararnameyle tekrar Başbakanlığa bağlanarak ismi “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” biçimine kavuşturulmuştur (7).

Sporun ve gençlikle alakalı düzenlemelerin ön plana çıkartılması isteği doğrultusunda 03.06.2011 tarihli 638 sayılı kanun hükmünde kararnameyle birlikte Gençlik ve Spor Bakanlığı faaliyete sokulmuştur. Söz konusu bu değişiklikle birlikte Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü kurulmuştur (8).

Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın faaliyete girmesiyle birlikte Gençlik ve Spor Müdürlüğü faaliyetlerini Spor Genel Müdürlüğü adını almış ve faaliyetleri yalnızca spor üzerine oturtmuştur. Bu değişiklikler doğrultusunda ise Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Spor Genel Müdürlüğü ile Spor Toto Teşkilat Başkanlığı bakanlık bünyesinde yapılar haline gelmiştir. Bunun dışında taşra bölgelerinde ise Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri faaliyete sokulmuştur (7). Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın teşkilat şeması Şekil 2.1’de yer almaktadır.



Şekil 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na ait Teşkilatı Şeması

Kaynak: 9

Şekil 2.1.'de görüldüğü Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluşlar ile bakanlık hizmet birimleri bulunmaktadır. Bunun dışında bakana bağlı olan bakan yardımcısı, bakanlık müşavirleri, müsteşar ve müsteşar yardımcıları, özel kalem müdürü, basın ve halkla ilişkiler müşavirliği görev yapmaktadır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın hizmet birimleri 638 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamında tespit edilmiştir. Buna göre hizmet birimleri şu şekilde ifade edilebilir (7):

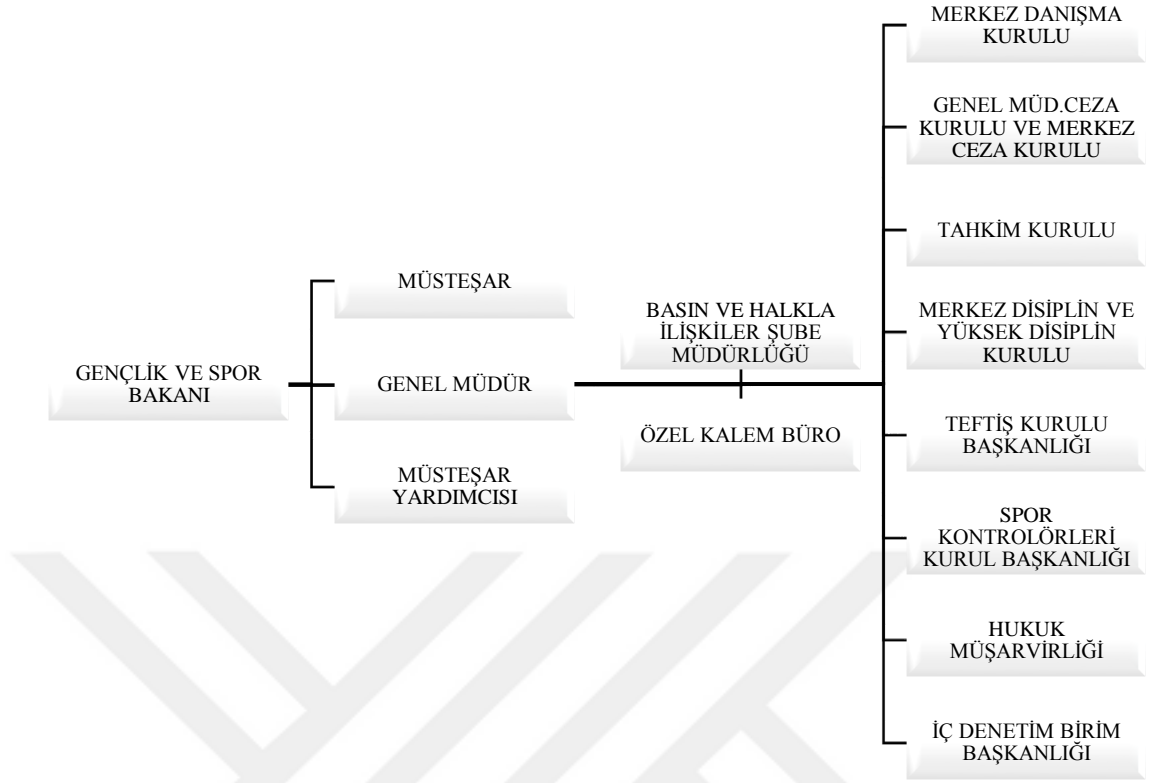
- Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü
- Rehberlik ve Denetim Başkanlığı
- Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı
- Hukuk Müşavirliği
- Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
- Personel Dairesi Başkanlığı
- Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
- Özel Kalem Müdürlüğü.

2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na Bağlı Kuruluşlar

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı olarak Spor Genel Müdürlüğü, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu ve Spor Toto Teşkilat Başkanlığı görev yapmaktadır.

2.1.1.1. Spor Genel Müdürlüğü

Spor Genel Müdürlüğü 08.06.2011 tarih ile 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 31. Maddesi kapsamında spor hizmetleriyle alakalı olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'yle alakalı atıfların Spor Genel Müdürlüğü ile alakalı olduğu düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme kapsamında Spor Genel Müdürlüğü 3289 sayılı kanun kapsamında yapılan değişiklikle birlikte faaliyete sokulmuştur (10). Spor Genel Müdürlüğü'nün teşkilat şeması Şekil 2.2'de gösterilmiştir.



Şekil 2.2. Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat Şeması

Kaynak: 11.

Görüldüğü gibi Spor Genel Müdürlüğü; Genel Müdür ile bu müdüre bağlı olan Özel Kalem Büro, Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü, Genel Müdür Yardımcıları ile Taşra Teşkilatı biçiminde organize olmuştur. Taşra Teşkilatı kapsamında 81 Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ve İlçe Müdürlükleri yer almaktadır. Spor Genel Müdürlüğü'nün görevlerini şu şekilde ifade etmemiz mümkündür (7, 12):

- Temel görevler; Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki eğitim kurumlarıyla alakalı spor faaliyetlerini düzenlemek, okul dışındaki gençler ile vatandaşların becerilerini ve güçleri düzenleyen spor, oyun ve jimnastik faaliyetlerini yönetmek, beden eğitimiyle alakalı öğeleri belirlemek ile bunlarla alakalı gereksinimleri ve araçları temin etmek, spor ile okul dışı izcilik faaliyetlerini planlamak, yönetmek ve bunların yapılmasını sağlamak; spor çalışanları, hakemler, antrenörler ve spor yöneticileri eğitmek ve yetiştirmek ile eğitim merkezlerini faaliyete sokmaktır.

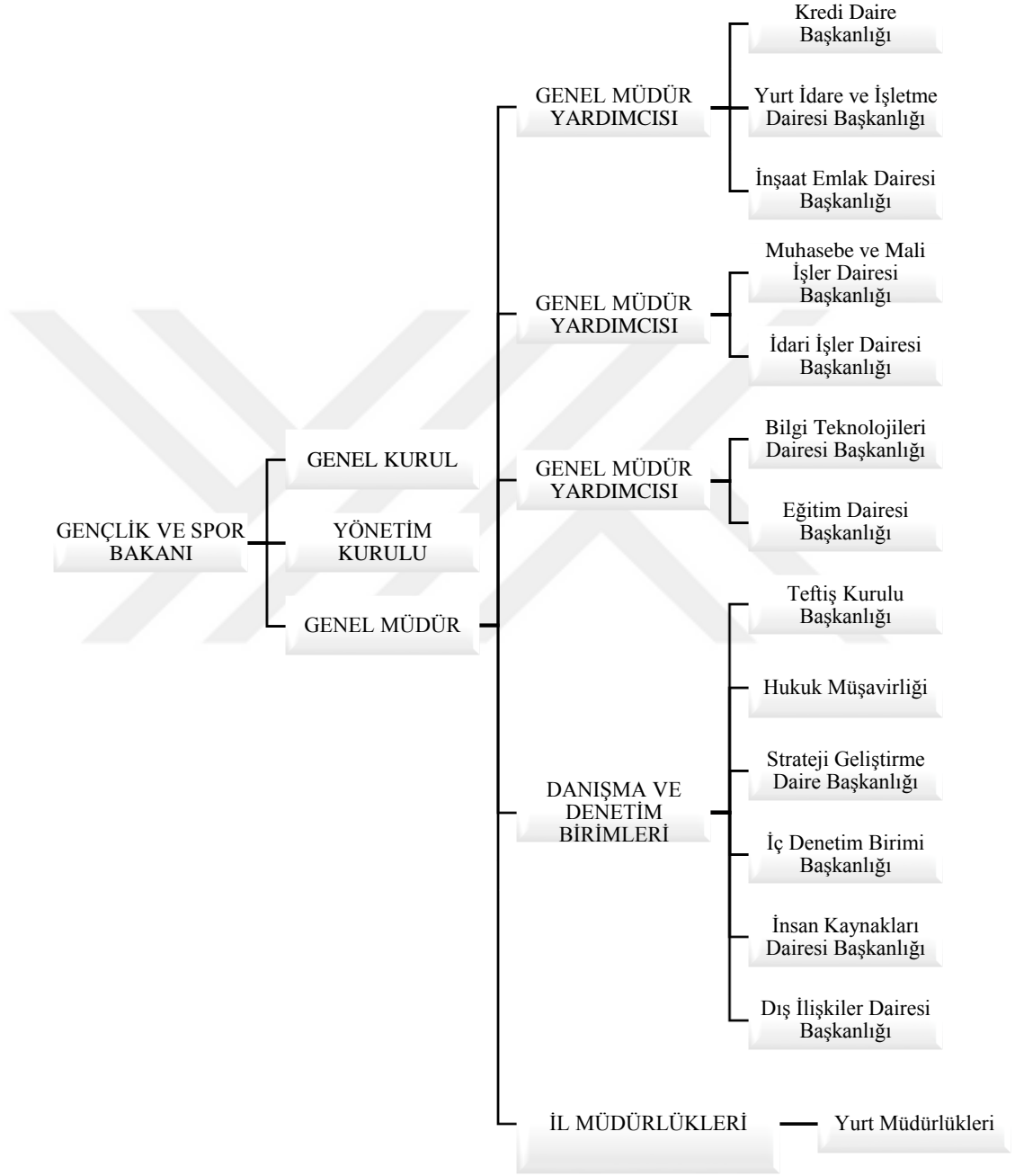
- Diğer Görevler: spor federasyonlarının kurulması ile spor branşlarının tespitiyle alakalı gerekli esas ve usulleri tespit etmek, spor kulüpleri ile sporcuların vize, tescil ve aktarma faaliyetlerini yürütmek; sporcu sağlığı merkezleri açmak, sporcuların sigortalanmasını sağlamak ve sporcu sağlığıyla alakalı önemleri almak; spor faaliyetlerinin yürütülmesi için tesis ve sahaları yapmak, yaptırmak ve bunları vatandaşların yararına sokmak, spor müsabakalarında kurallara uyulmasını sağlamak ve sporla alakalı teknik bilgi içeren unsurlarla spora ilgiyi artıran yayınlar yapmaktır.
- Temel ve diğer görevlerin dışında uluslararası spor faaliyetlerinde resmi merci görevini üstlenmek; başarılı sporcularla onları çalıştıranları ödüllendirmek, 3289 sayılı kanuna bağlı olarak tescili yapılmış spor kurum ve kulüpleri, sporcu, spor çalışanları ve teşekkülleri denetlemek; engelli kişilerin spor yapmasını teşvik etmek ve bu amaçla spor merkezlerin engellilerin kullanabilecekleri biçiminde olmasını sağlamak; sporu teşvik eden teknolojiler temin etmek, sporla alakalı malzemeleri temin etmek, sporla alakalı bilinçlendirme çalışmaları yürütmektir.

2.1.1.2. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu

Devlet, maddi imkânı olmayan, okulda başarılı olan öğrencilerin yüksek eğitim alabilmelerini temin edebilmek maksadıyla 1961 Anayasası'nın 50. maddesinde burslar ve farklı yöntemler kapsamında yardımda bulunacağını ifade etmektedir. Bu düzenleme kapsamında 22.08.1961 tarihli 351 sayılı Kanun'la birlikte Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu faaliyete sokulmuştur.

Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu ilk önceleri Millî Eğitim Bakanlığı altında faaliyetlerini sürdürmekteyken, 1970 tarihli Cumhurbaşkanlığı Tezkeresine bağlı olarak Gençlik ve Spor Bakanlığı kapsamına alınmıştır. Ardından 13.12.1983 tarihli Resmî Gazete yayınlanan 179 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 52/b maddesi kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır. Daha sonra ise 04.05.2009 tarih ve 27218 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazetede yayınlanmış olan Cumhurbaşkanı onayı kapsamında Başbakanlığa bağlı kuruluş haline getirilmiştir. Ardından 10.10.2010 tarih ve 6082 sayılı Kanunla Başbakanlığa bağlanmış son olarak 08.07.2011 tarih ile 27988 sayılı Resmin Gazete yayınlanmış olan Cumhurbaşkanlığı

Tezkeresi ile Gençlik ve Spor Bakanlığı altına alınmıştır (13). Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun teşkilat yapısı Şekil 2.3'de gösterilmektedir.



Şekil 2.3. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Teşkilatı

Kaynak: 14.

Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun görevlerini şu şekilde ifade etmemiz mümkündür (15):

1. Kredi ile burs hizmetleri;
 - Öğrenim kredisi,
 - Katkı kredisi,
 - Burs.
2. Barınma hizmetleri;
 - Yurt hizmetleri,
 - Beslenme hizmetleri,
 - Yurt içi işletmeler,
 - Psiko-Sosyal Hizmetler

2.1.1.3. Spor Toto Teşkilat Başkanlığı

Spor Toto Teşkilat Başkanlığı 29.04.1959 tarihli Futbol ve Diğer Spor Müsabakalarında Bahis Oyunları Düzenlemesi Hakkında Kanun kapsamında faaliyete sokulmuştur. Bu teşkilatın görevleri şunlardır (16):

- Ülke içi ve dışında yapılan tüm spor müsabakaları üzerine ülke içinde ve dışında sporla alakalı şans ve bahis oyunları düzenlemek, bunları gözetlemek ve denetlemek ve bunlarla alakalı izinleri vermek,
- Mevzuata aykırı faaliyetlerin yapılmasını önlemek maksadıyla denetimlerde bulunmak, tedbirleri almak ve bu konuyla alakalı faaliyetlerde bulunmak,
- Sınai ve fikri mülkiyetle alakalı tüm hakları ve eserleri temin etmek, satmak, satın almak, kiralamak, kiraya vermek, kullanmak ile bunlarla alakalı sözleşmeleri yapmak,
- Spora dayalı şans ve bahis oyunlarının sosyal hedeflere ve kamu yararına uygun olarak düzenlenmesini ve gelişmesini temin edecek politikalar temin etmek ve bunları uygulamaya koymak,
- Spora dayalı bahis ve şans oyunları ile alakalı uluslararası gelişmeleri izlemek, bu konuyla alakalı ilgili kurumlara üye olarak bunların katılım

payları ve katkı paylarını ödemek, gerekli olduğu durumlarda bu kurumlarla iş birliği içine girmek,

- Herhangi bir izin olmaksızın spora dayalı şans ve bahis oyunları oynatan, bayilik ya da başbayilik faaliyetlerinde bulunan ya da usul dışı hareket eden gerçek ve tüzel kişilere uygulanacak olan yaptırımlarla alakalı unsurları belirlemek ile bunlarla alakalı kanuni faaliyetleri yürütmek,
- Spor kulüpleri kurmak ile var olan spor kulüplerini devralmak ya da satın almak,
- Gençlik ve Spor Bakanlığı'na spora dayalı şans ve bahis oyunlarının geliştirilmesiyle alakalı öneriler vermek ve bu konularla alakalı tedbirleri almaktır.

2.1.2. Bakanlık Hizmet Birimleri

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı 13 adet hizmet birimi yer almaktadır. Bu bölümde ise Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü ile Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü üzerinde durulacaktır. (17).

2.1.2.1. Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü faaliyetlerine 08.06.2011 tarihli ve 27958 sayılı Resmî Gazete Yayınlanan 638 sayılı “Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” kapsamında başlamıştır. Bu kanun hükmünde kararnamenin 3. Maddesinde bulunan (I) sayılı cetvel içerisinde yer alan hizmet birimleri kapsamında ele alınmıştır. Aynı kanun hükmünde kararnamenin 8. Maddesi kapsamında ise görevleri şu şekilde ifade edilmiştir (18):

1. Spor ya da gençlikle alakalı çalışmalar ve projeler yapmak, bu konularla alakalı çalışma ve projeleri desteklemek, katılmak, değerlendirmek ile neticelerin denetlemek, desteklenmesi düşünülen projelerle alakalı esas ve usulleri tespit etmek,
2. Gençlerin hareket etmelerine yönelik projelere destek vermek,

3. Görev tanımlarıyla alakalı konularla alakalı olarak kurumlar işbirliği içerisinde olmak,
4. Ulusal Gençlik ve Spor Politika Belgesinin oluşturulmasıyla alakalı öncü çalışmalar yürütmek ve uygulama safhasını yakından izlemek,
5. Gençlere sunulan imkanlar ve hizmetlerle alakalı şikâyet, istek, önerileri yetki mercilere iletmek,
6. Bakan tarafından görevleri yerine getirmektir.

2.1.2.2. Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü

638 sayılı “Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” kapsamında faaliyet giren Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğünün görevleri aynı kanun hükmünde kararnamede şu şekilde ifade edilmektedir (19):

1. Gençlere danışmalık ile rehberlik hizmetinde bulunmak, eğitim olanaklarını ve hizmetlerini artıran faaliyetlerde içerisinde olmak,
2. Gençliğin gelişmesine imkân tanımak maksadıyla kültür ve eğitim konularıyla alakalı faaliyetler planlamak,
3. Bakanlığın görev kapsamı içerisinde olan konularla alakalı yayınlar yapmak, yaptırmak ve bu yayınların takibini yapmak,
4. Ülke içinde ve ülke dışında gençlikle alakalı araştırmalar yaptırmak ya da yapmak, bu araştırmaların neticelerini ilgili kurum ile kuruluşlarda paylaşmak,
5. Gençlerin kültür, sanat ve bilim konularıyla alakalı ilgilerini artırmaya yönelik çalışmalar yapmak ve amaçla yapılan çalışmalara destek vermek,
6. Bakan tarafından verilen benzer görevleri yerine getirmek.

2.1.2.3. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

638 sayılı “Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” kapsamında faaliyet giren Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü görevleri aynı kanun hükmünde kararnamede şu şekilde ifade edilmektedir (20):

1. Gençlere yönelik şiddetin ve istismarın engellenmesi açısından gençler arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması maksadıyla gerekli önlemleri almak ve bunlarla alakalı öneriler geliştirmek,
2. Ülke içi ya da dışında gençlikle alakalı kurs, toplantı, seminer benzeri faaliyetler düzenlemek, faaliyetlere dahil olmak ve faaliyetlere destek olmak,
3. Gençlik merkezi ile benzeri yerlerle izcilik kamplarının kurulması ile çalıştırılmasıyla alakalı esaslar ve usulleri tespit etmek, bunların tanıtılmasını ve geliştirilmesini sağlayacak faaliyetlerde bulunmak,
4. Sosyal yaşamın tüm unsurlarına gençlerin dahil olmasını sağlayacak öneriler geliştirmek,
5. Gençlik derneklerinin vize, aktarma ve tescil işlemlerini yapmak,
6. Gençlerin kötü alışkanlıklardan uzak durmalarını sağlayacak faaliyetler yürütmek,
7. Yerel ve ulusal çapta gençlik etkinlikleri düzenlemek,
8. Gençlik haftası etkinlikleri düzenlemek,
9. Gençlerle alakalı faaliyet gösteren kamu kurumu, sivil toplum kuruluşlarıyla üniversite ve mahalli idarelerin ilgili birimlerinin etkileşim içerisinde olmalarını sağlamaktır.

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün genç nesil adına yüklenmiş olduğu görev ve sorumlulukların bu konunun üzerinde durulmasını gerektirmektedir. Bu açıdan bu konu kapsamında gençlik kavramı, gençliğin önemi ve sorunlarına değinilmesi yerinde olacaktır.

2.1.2.3.1. Gençlik Kavramı

Gençlik kavramıyla alakalı olarak yapılan çalışmaların bazılarında bu kavram gençlik döneminin niteliklerine göre bazılarında ise yaş kategorileri göre tanımlanmaktadır. Bu bakımdan yaş aralığı kapsamında yapılan tanımlar ele alınırsa gençlik; bazıları açısından 12-25, bazılarında göre 15-29, bazılarında göre 18 yaşından 35 yaşına kadar olan dönemi ifade etmektedir (21).

Bireyler dünyaya geldikleri andan ölümlerine kadar süreç içerisinde bazı değişimler yaşamaktadırlar. Söz konusu bu değişimler ise çocukluk, gençlik, olgunluk

ve yaşlılık olarak evrelere ayrılmış olsalar da bu evrelerin kesin aralığı bulunmamaktadır. Bu dönemler kendilerinden önceki dönemin etkisinde oluşmakta ve sonraki dönemi etkilemektedir. Bu bakımdan çocukluk gençliğinin oluşumuna katkı sağlarken, gençlik de olgunluğunun oluşumuna katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu dönemler arasındaki geçişler yalnızca fiziksel özellikler sergilememekte aynı zamanda sosyal, kültürel, ruhsal özellikler sergilemektedirler. Fakat söz konusu dönemlerin kendilerine has ruhsal, kültürel, sosyal, ekonomik niteliklerinin olduğunun göz önünde belirtilmesi gerekmektedir (22).

Gençlik dönemi, farklı ruhsal, fiziksel ve sosyal gelişmelerin, kişiyi olgunluk dönemine hazırlamak üzere bir araya geldiği bir evreyi ifade etmektedir. Fiziksel değişiklikler sebebiyle gençte çıkan ruhsal stres ve sosyal şartların gence belli bir rol yüklemiş olması gencin agresif, hırçın ruh hali içerisinde olmasına neden olabilmektedir. Bunun neticesinde gencin kendini toplumdan soyutlaması söz konusu olabilmektedir (23). Gençlik kavramının algılanabilmesi ve gençlerin problemleriyle alakalı çözüm yollarının bulunabilmesi için fiziksel değişikliklerin dışında farklı unsurlara da dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan gençlerin; sosyal açıdan kimlik elde etme çabası içinde olan ve kendi sosyal rollerini bulmaya çalışan kişiler olduklarının ifade edilmesi mümkündür (24).

Gençlik dönemi bazı kişiler açısından hayatlarının en kötü dönemi olabilirken, bazı kişiler için hayatlarının en mutlu, en güzel dönemi olabilmektedir. Fakat her dönemin önceki dönemin unsurlarından farklı unsurlara yönelmeyi ve eski alışkanlıklar yerine yeni alışkanlıklar elde etmeyi gerektirmesi her dönemin kendine göre zorluklarının olmasına neden olmaktadır. Bu zorlukların bireyler tarafından bir bunalım veya kriz olarak algılanabilmesi de gayet normal olabilecektir. Bu bakımdan çocukluk döneminden gençlik dönemine geçişin bireyler tarafından bir bunalım dönemi olarak algılanabilmesi söz konusu olabilmektedir. Fakat söz konusu dönemler içerisinde gençlik ve ergenlik dönemlerine geçişler diğer dönemlere göre bazı farklılıklar içermektedir. Bunun sebebiyle gençlik dönemine ve ergenlik dönemine girilmeye başladığı ilk süreçlerde insanlar tarafından “delikanlılık”, “buhran çağı” gibi benzetmeler yapılmaktadır (25).

Birleşmiş Milletler (BM) sunduğu hizmetlerin kapsamını ve veriler temin edebilmek amacıyla bir gençlik tanımı yapmıştır. Söz konusu tanımlama ise 1985 senesinde Uluslararası Gençlik Yılı hazırlıklarında yapılmıştır. Bu tanımlama kapsamında 15 ile 24 yaş arası bireyler genç olarak kabul edilmiştir. Bu tanımlama sonrasında BM sağlık, demografik ve eğitim gibi konularla alakalı verilerde genç kavramını bu yaş aralığında ele almıştır (26). Bunun dışında UNESCO ise gençlik dönemini 15 ile 25 yaşları arasındaki dönem olarak ifade etmiştir. Türkiye’de ise genel olarak gençlik dönemi erkeklerde 12 ile 24 yaş arasındaki dönem olarak ifade edilmektedir (21).

2.1.2.3.2. Gençliğin Önemi ve Gençliğin Sorunları

Gençlik gelecek kuşamın devamlılığı açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda gençliğin önemi başta iktisadi gelişim açısından oldukça önemlidir. Gençliğin sahip olduğu girişimcilik heyecanı, enerji, dinamizm gibi unsurlar gelişme, üretme ve kalkınma açısından temel gereksinimler olmaktadır. Bu durum gençliği büyük bir potansiyel haline getirmektedir (27).

Türkiye’de kalkınma faaliyetlerine hız katabilmek amacıyla 1963 senesinden günümüze kadar süre içerisinde 5 yıllık Kalkınma Planları oluşturulmuştur. Bu planlar kapsamında ise gençlerin geliştirilmesi ve gençlerin potansiyellerinden yararlanılması açısından bazı politikalar oluşturulmaya çalışılmıştır (28).

Dünyada ve özellikle Avrupa’da nüfus hızla daha yaşlı hale gelmektedir. Türkiye’de de yaşlanma süreci yavaştan kendini hissettirmeye başlamıştır. Beşerî sermayenin artırılarak üretimin temin edilebilmesi ve böylece kalkınmanın sağlanabilmesi için genç nüfusa ihtiyaç vardır. Ayrıca genç nüfusun iyi yetiştirilmesi de bu açıdan oldukça önemlidir. Bunlar dışında toplumların sahip olduğu kültürlerin de aktarılması açısından gençlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakımdan gençlerin kendi kültürlerini benimseyerek yetiştirilmesi gerekmektedir (22)

Gençler ülkeleri ve gelecekleri için kendilerini yetiştirmeye çalışırken pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların bazıları gençler tarafından fark edilebilirken, bazıları ise fark edilmeyebilmektedir. Bu sorunlardan bazılarını şu şekilde ifade etmemiz mümkündür (21):

- İşsizlik sorunu,
- Staj yapamama veya staj yeri bulamama,
- Barınma,
- Ulaşım sorunları,
- Üniversitelerdeki imkansızlıklar,
- Hayat pahalılığı,
- Bursların düşüklüğü,
- Yabancı dil sorunu
- Harçların yüksek olması,
- Üniversiteye giriş sınavları,
- Uygulamalı eğitim yerine teorik eğitime odaklanması,
- Bazı kitapların pahalı olabilmesi,
- Sosyal tesislerdeki yetersizlikler,
- Sivil toplum kuruluşlarının yeterli düzeyde kuvvetli olamaması,
- Eğitimde kalite sorunları,
- Aile baskısı,
- Spor tesislerinin yetersiz olması,
- Düşüncelerin istenildiği gibi ifade edilememesi.

2.2. Antrenör

Takım veya bireysel sporlarda sporcular çok becerikli olsalar da kendi başlarına müsabakalara tam olarak hazırlanamazlar. Bu bakımdan sporcuların müsabakalara hem fiziksel hem ruhsal hem de taktiksel hazırlanabilmesi için birilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç ise antrenörler tarafından temin edilmektedir. Bu bakımdan antrenörler, deneyimlerini ve teknik bilgilerini harmanlayarak sporculara aktaran spor insanları olarak ifade edilmektedir (29).

Antrenörler yalnızca sporculara nasıl spor yapmaları gerektiğini öğretmemektedirler. Antrenörler doktorlar, psikologlar ve spor bilimcilerden edindikleri bilgileri kendi deneyim ve bilgileriyle karşılaştırmakta ve bunları sporcularına aktarmaktadır (30). Bunun nedeni ise genel olarak bilim adamlarının teorik bilgilerinin olmasına rağmen bunları sporculara aktaracak deneyimlere sahip

olmamalarıdır. Bununla birlikte her bilginin sporcular üzerinde uygulanabilmesi mümkün olmamaktadır. Teorik bilgilerin uygulanabilmesi açısından sporcuların sportif özellikleriyle birlikte kişilik özelliklerinin bilinmesi önemlidir. Bunu da yalnızca antrenörler bilebilecektir (31).

Antrenörlerin ana çalışma alanları takımları veya sporcudur. İyi bir sporcu ve antrenör ilişkisinin kurulabilmesi iyi bir performansın sergilenebilmesi açısından temel öge olmaktadır. Sporcuların ve antrenörlerin hedeflerinin belli olması ilişkinin geliştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir.

Antrenörlerin takımlarıyla veya sporcusuyla kurduğu ilişkinin hedefe uygun olması sporcuların ve antrenörün amaçları doğrultusunda beraber hareket edebilmeleri temin etmektedir. Kurulan bu ilişkide başarı temini açısından antrenörü etkileyen iki ana unsur bulunmaktadır. Bunlar antrenörün çalışma stili ile antrenörün özellikleridir (29).

2.2.1. Antrenörlerin Görevleri

Bir antrenör öncelikli olarak sporcularını davranışsal, fiziksel, ruhsal ve zihinsel olarak müsabakalar hazırlamak durumundadır (31). Bu açıdan antrenörlerin görevlerinin şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (32):

1. Sporcunun fizyolojik, ruhsal ve toplumsal gelişmesine destek olmak,
2. Spor branşının özelliklerine ve ihtiyaçlarına göre fizyolojik, ruhsal ve zihinsel gelişimi temin etmek ile bunları korumak,
3. Sporun gereklerine ruhsal hazırlığın yapılmasında egzersiz ve spor psikologlarından destek almak, bu konularla alakalı olarak kendini geliştirmek,
4. Sporcunun veya takımının en iyi biçimde hazırlanmasını sağlamak için planlamalar yapmak, gelişimleri belirli aralıklarda yapılan ölçümlerle değerlendirmek,
5. İmkanlar dahilinde gerekli tüm güvenlik tedbirlerini alarak sporcuların sakatlanmasını önlemek,
6. Sporcuların motivasyonları ve özgüvenlerini korumak,

7. Bireysel uzmanlığını farkında olmak ve bu açıdan diğer uzmanlara saygı göstermek ve diğer uzmanlardan yardım almak. Takımda takım çalışmasını pekiştirmek için onlara örnek olmak,
8. Sporcular arasında ayırım yapmamak ve sporculara güven vermek,
9. Kendine yöneltilen sorunları nezaketle cevaplamak,
10. Bilmediği konularla alakalı soru sorulursa araştırıp ona göre cevap vereceğini açıklamak,
11. Antrenman sistemine bağlı kalmak, eğitimi sıkıcı vermemek ve bu kapsamda farklı eğitim metotlarından yararlanmak,
12. Metotlar ve teknikleri net bir şekilde anlatmak,
13. Anlattıklarının doğru öğrenilip öğrenilmediğini denetleme ve hataları sabırla düzeltmek,
14. Sporcu ile takımın hedeflerini tespit etmek ve bu hedefler kapsamında hareket etmelerini sağlamak.

2.2.2. Antrenörlerin Özellikleri

Antrenörler sporcuların müsabakalara hazırlanmalarında oldukça önemli görevler üstlenmektedirler. Antrenörlerin sahip olduğu özellikler sporcuların müsabakalardaki başarı düzeylerini etkilemektedir (31). Antrenörlerin sahip oldukları özellikler genel olarak dört başlık altında ele alınmaktadır. Bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir:

1. Antrenörlerin Bilgisel ve bilişsel özellikleri (33);
 - Yalnızca tek bir konuda uzman olmak yerine pek çok konuda bilgili olmak durumundadır.
 - Antrenörlerin ayrıntılardan genele, genelden ayrıntılara ulaşabilmesi gerekmektedir.
 - Antrenör durum ve olaylarla alakalı analitik inceleme ve değerlendirme yapabilmelidir.
 - Bir olay ve olaya etki eden faktörler arasındaki etkileşimi tespit ederek çözüm bulabilmeli ya da planlar kapsamında sentezler yapabilmelidir.
 - Tehdit, olanak ve fırsatları önceden anlayabilmelidir.
 - İlerleyen olaylarla alakalı olası durumları önceden düşünebilmelidir.

- Doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü, haklıyla haksızı ayırt edebilmelidir.
2. Antrenörlerin Karakteristik Özellikleri (34);
- Duygular ile akıl arasında denge kurulmalıdır. Bu açıdan nesnellik ile objektiflik arasında denge kurulması gerekmektedir. Farklılaşan şartlara, karakterlere ve ortamlara uyum sağlanmalıdır.
 - Dikkatli olmalıdır.
 - İhtiyatlı davranılmalıdır.
 - Belli riskleri alabilecek düzeyde girişken olabilmelidir.
 - Hafızanın güçlü olması gerekmektedir. Böylece olayları etkileyen faktörler, bireyler ve durumlar kolaylıkla hatırlanması sağlanabilecektir.
 - Antrenörler dinamik olmalıdır. Bu sayede olaylara zamanında müdahalede bulunabilecek ve önemler alınabilecektir.
 - Antrenörler düzenli ve tertipli olmak durumundadır. Antrenörlerin arşivlerden ve dosya sistemlerinden yararlanması gerekmektedir. Bununla birlikte bu öğeleri yerinde saklamak durumundadır.
 - Antrenörlerin işleyişi iyi yönetebilmesi gerekmektedir. Bu açıdan antrenörlerin denenmiş iyi yöntemlerden yararlanması gerekmektedir. İşlerin aciliyet durumuna göre yürütülmesi gerekmektedir.
 - Antrenörlerin faaliyetlerini biriktirmeden ve zamanında süratli bir biçimde yürütmesi gerekmektedir.
 - Antrenörün işini ciddiyetle yürütmesi gerekmektedir. Bu bakımdan antrenörlerin problemleri küçümsememesi gerekmektedir.
3. Antrenörlerin sosyal özellikleri (35);
- Antrenörün giyimi ile kuşamıyla ve dış görüntüsüyle çevresi tarafından kabul görmesi gerekmektedir.
 - Antrenörlerin belli bir gruba hitap edecek özellikte olması gerekmektedir.
 - Antrenörün bulunduğu topluluğun ortak hedef, amaç ve hislerini anlayabilecek durumda olması gerekmektedir.
 - Antrenörün çalıştığı insanlardan yararlanmayı bilmesi gerekme ve onlarla iş birliği kurması gerekmektedir.
4. Antrenörlerin psikolojik özellikleri (36);
- Antrenörlerin kendini geliştirmeleri gerekmektedir.

- Özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında dürüst olmaları gerekmektedir.
- Açık fikirli olmalıdırlar.
- Bilişsel ve zihinsel hazırlıklı olmak durumundadırlar.
- Öğretme becerisi yüksek olmalıdır.
- Teşhis yeteneği yüksek olmalıdır.

2.2.3. Antrenörlerin Çalışma Yöntemleri

Antrenörler amaçlarına ulaşabilmek için bazı çalışma yöntemlerine başvururlar. Bu yöntemlerin kapsamı sporcuların özelliklerine, antrenörlerin fikirlerine bağlı olarak şekillenmektedir (29). Antrenörlerin çalışma yöntemleri kapsamında üç kısım öne çıkmaktadır. Bunlar;

- a) Sporcu ile antrenör arasındaki etkileşimin biçimi:
 - Antrenör otoriter ve saldırgan tavır sergilemektedir.
 - Antrenör demokrat ve yardım sever tavır sergilemektedir.
- b) Antrenörün eğitim yönü:
 - Teoriye dayalı ve sistemlidir.
 - Uygulamalara ve deneyimlere önem verir.
- c) Yarışma esnasında yönetim şekli:
 - Müsabaka alanını, stratejileri, rakibini ve zamanı değerlendirir.
 - Özgüveni fazla, heyecanlı olmakla birlikte risk almaktan çekinmemektedir.
 - Sporcuları tanımakta ve onlara motivasyon sağlar.

Antrenörler sporcuları çalıştırırken iki farklı yaklaşım doğrultusunda hareket edebilirler. Bu yaklaşımlardan ilki teorik verilere göre hareket etmekken, bu yaklaşımlardan ikincisi deneyimler ön planda tutmaktadır. Bu yaklaşımların beraber kullanılması daha yararlı olacaktır. Bunun nedeni teorik bilgilerin araştırmacıların bulunduğu koşullarda eklenmiş olmasıdır (34). Ancak müsabakalara ve idmanları etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bununla birlikte sporcuların sahip olduğu özelliklerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeplerden dolayı çalışma koşulları tespit edilirken tüm unsurların göz önünde bulundurularak bir plan yapılması yerinde olacaktır (35).

Antrenörlerin sporcularla ilişkisi uygulamayı düşündüğü stratejileri ve metotları etkileyecektir. Bu açıdan antrenörlerin başarı sağlayabilmesi sporcularla kurdukları ilişkilerle doğrudan ilgili olmaktadır. Antrenörlerden bazıları sporculara demokratik davranış sergileyebilirken, bazıları ise otoriter davranış sergileyebilmektedir. Sporcuların disiplinli olmasının sağlanması açısından bazen otoriter davranış sergilenmesi önemliyken, bazı durumlarda ise demokratik olma önemli olacaktır. Bu durum antrenörlerin dengeyi bulması gerektiğinin ortaya çıkarmaktadır (29).

2.2.4. Antrenörlerin Eğitimleri

Antrenörlerin eğitimiyle alakalı olarak 1998 senesinde UEFA tarafından JIRA projesi başlatılmıştır. Bu projeye birlikte eğitimcilerin ve teknik direktörlerin eğitimleriyle alakalı olarak belli standartlar getirilmiştir. Söz konusu bu standartlar ise 1991 senesinde UEFA İcra Komitesi tarafından Teknik Komite 'den gelmiş ve Avrupa'da genel olarak kabul gören antrenörlük lisansının oluşturulması onay almasına kadar uzanmaktadır. Söz konusu standartlarla antrenörlük mesleğinin belli düzen kapsamında yürütülmesi amaçlanmıştır (33).

UEFA'nın uzman kurulu Jira Komitesi kuruluş toplantısı Mart 1995 tarihinde Paris'te yapılmıştır. Bunun ardından ise Haziran 1995 tarihinde ise Avrupa Antrenörlük Lisansı uygulamasını kapsayan UEFA antrenörlük programı faaliyete sokulmuştur. Bu süreci Avrupa pek çok ülkenin bu antlaşmaya dahil olması izlemiştir. Böylece proje olarak başlayan çalışma bir standarda dönüşmüştür. Türkiye ise Aralık 2008 tarihinde UEFA İcra Kurulu'nun Türkiye Futbol Federasyonu'na A Lisansı vermesiyle birlikte UEFA Antrenör Konvansiyonuna tam üye olabilmeyi hak kazanmıştır. Böylece Türkiye antrenör kursları (UEFA B, A ile Pro Lisans Kursları) açabilme imkanına kavuşmuştur (33).

Antrenör eğitimlerinin genel yapısının şu şekilde olduğu ifade edilebilir (30):

1. Genel plan;
 - Kısa vadeli eğitim planı,
 - Orta vadeli eğitim planı,
 - Uzun vadeli eğitim planı.

2. Ön koşulların tespit edilmesi;
 - Eğitim kurumundaki bazı koşullar: eğitimde gereken araç ve gereçler, antrenör eğitiminde kullanılacak tesis, eğitime katkı sağlayacak öğeler ve eğitimde iş birliği içerisinde olunacak kurumlar gibi unsurları içermektedir.
 - Antrenör adaylarının olması gereken özelliklerin belirlenmelidir.
 - Antrenör eğitimin içeriği tespit edilmelidir.
 - Eğitim şartları; genel spor eğitimiyle birlikte spor branşına özel eğitim şartlarının tespiti gerekmektedir.
 - Spor kütüphanesinin oluşturulması gerekmektedir. Bu açıdan spor ve sporu destekleyen diğer branşlarla alakalı olarak teknik bilgileri bulunduran kütüphanelerin kurulması önemlidir.
 - İhtiyaç duyulan temel kitapların temin edilmesiyle birlikte genel ve özel spor yayınlarının oluşturulmasının teşvik edilmesi gereklidir.
 - Teknik ve bilimsel dergiler.
3. Hedef, teori ile yöntemlerin tespit edilmesi: Standartların oturtulabilmesi açısından önem arz etmektedir.
4. Denetleme ve değerlendirme yapılmalıdır.

2.2.5. Sporcuların Antrenörden Beklentileri

Spor, bireylerin kendine, diğerlerine, doğaya, psikolojilerine ve karşı sürdürdükleri fiziksel mücadeleyi ifade etmektedir. Yapısal açıdan spor belli kurallara bağlı olarak ilerleyen bir sosyal bir faaliyettir. Bu açıdan spor bireylere disiplinli, sağlıklı bir şekilde diğer insanlarla saygı ve sevgiye dayanan etkileşimler kurabilme imkânı sağlamaktadır (37). Sporun bireylere katkıları olduğu gibi bireyin de spordan bazı beklentileri olmaktadır. Söz konusu bu beklentiler ise kişilerin karakterlerini ortaya çıkarmaktadır. Kimi bireyler beklentileri kapsamında ciddi tutumlar ve yüksek sorumluluklar istemekteyken, kimi bireyler oldukça esnek isteklere sahip olmayı istemektedirler. Bu sebeple her bireyin bir beklentisinin olduğunun söylenmesi mümkün olmaktadır (38).

Sporcuların antrenörlerden beklentilerinin aşağıdaki şekilde ifade edilmesi mümkün olmaktadır (39-42):

- Etik olma: Antrenörlerin sporculara din, ırk, dil, cinsiyet ayrımı yapmaması önemli olarak görülmektedir. Sporcular antrenörlerinin mesleki yeterliliğe sahip olmasını beklemekle beraber onların ilkelerinin, değerlerinin olmasını da beklenmektedir. Antrenörlerin sporla alakalı değerleri koruması istenmektedir.
- Akıllı olma: Sporcular antrenörlerinin bilişsel özelliklerinin iyi olmasını istemektedirler. Bu açıdan antrenörlerin dilsel, görsel, sosyal, mantıksal niteliklerinin iyi olması beklenmektedir. Bu sporcular ile antrenörler arasındaki fikir alışverişinin de artmasını sağlayacaktır.
- Güvenilir olma: sporcular antrenörlerinin saygılı bireyler olmalarını, antrenörlerinin onlara değer vermelerini istemektedir. Bu unsurlar aynı zamanda antrenörlerin güvenilirlik düzeylerini de belirlemektedir. Antrenörlerin sporcularla pozitif ilişkiler kurması da sporcuların güveninin kazanılması açısından önem arz etmektedir. Negatif davranışlar ise sporcuların güvenlerinin azalmasına neden olacaktır.
- Organizatör olma: Antrenörlerin, sporcuların iş birliği kurmalarını sağlamaları ve sporcular arasında görev paylaşımı yapmasının sağlanması beklenmektedir. Antrenörün iyi bir organizasyon sağlayamaması durumunda başarılı olunması mümkün olmayacaktır. Bu açıdan gerekli unsurlar ile konuma uygun sporcuların tespiti oldukça önemlidir.
- Yardımsever ve adil olma: antrenörlerin sporculara destek olması ve onlara motivasyon sağlaması son derece önemlidir. Motivasyonun temin edilebilmesi açısından ödüllendirme sistemleri üzerinde durulması oldukça önemli olmaktadır. Ödüllendirme veya cezalandırma sistemlerinde adil olunmasının sağlanması da son derece önemli olmaktadır. Adil olmayan bir şekilde yapılan ödüllendirme ya da cezalandırma sporcuların sergileyecekleri performansları etkileyebilecektir.
- Hırslı olma: antrenörün kazanma isteği içerisinde olması ve bu açıdan sporcuları da hırslandırması beklenmektedir. Hırslı olma aynı zamanda sporcuların güdülenmelerini sağlayabilmek için de gerekli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Farklı fikirlere ve araştırmaya açık olma: her geçen gnle birlikte yeni metotlar ve teknikler geliştirilmektedir. Bu bakımdan antrenörlerin farklı fikirlere, düşüncelere ve araştırmalara açık olmaları beklenmektedir. Bununla birlikte antrenörlerin aynı zamanda sporcularının farklı fikirlerine önem vermesi de istenmektedir. Antrenörlerin sporcularının fikirlerine önem vermesi aynı zamanda sporcular ile antrenör arasında güven zemininin oluşmasını sağlayacaktır.
- Anlayışlı ve sabırlı olma: Sporcuların gelişimleri aşama aşama gerçekleşmektedir. Bu durum belli bir zaman dilimi içerisinde antrenman programlarına bağlı kalınmayı gerektirmektedir. Ayrıca her sporcunun gelişimi farklı özellikler taşımaktadır. Bu açıdan antrenörlerin sabırlı olmaları önemlidir. Bununla birlikte her sporcunun ruhsal durumu farklılık göstermektedir. Ayrıca sporcuların iş yaşamları dışında özel hayatlarında da yaşadıkları sporcuların ruhsal durumlarını değiştirebilmektedir. Bu açıdan sporculara anlayışlı davranılması önemli olmaktadır.

2.3. Sinizm ve rgtsel Sinizm

Bu başlık altında örgütsel sinizm kavramını tanımları, boyut ile türleri ve örgütsel sinizme etki eden faktörler üzerinde durulmuştur.

2.3.1. Sinizm Tanımı ve Siniklerin Genel Nitelikleri

Sinizm kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde; bireylerin mutluluk ile erdeme, herhangi bir değere bağlı olmaksızın ihtiyaçlarından uzaklaşarak bireysel olarak ulaşamayacağını savunan Antisthenes'in öğretisi, "kinizm" olarak ifade edilmektedir. Sinizm antik dönemde özgürlük ve bağımsızlığa sınırlama getiren toplumsal değerler ve kurallara eleştiri getiren, onları kabullenmeyen, kişilerin mutluluğa erişebilmelerini yalnızca tüm hazzardan vazgeçmelerine bağlayan bir felsefe olarak karşımıza çıkmaktadır (43).

Geçmiş dönemlerde sinikler, sinizmi akıllı ve belli bir erdeme erişmiş olan bireylerin diğer bireylerin içinde bulunduğu aptallığı farkında olması ve diğer insanların aldatılma şoku içerisinde olduğunun fark edilmesi biçiminde ele almışlardır. Günümüzde ise sinizm, hissi tarafsızlık ile toplumsal mesafeyle hayatın st seviyesinin

bulunduğu ve içerisinde bazı hesaplaşmalarla idealizm tartışmalarının olduğu bir felsefe olarak ele alınmaktadır. Modern görüş açısından sinizm, bireylerin tutumlarının sadece bireysel çıkarlar doğrultusunda hareket ettiği ile diğerlerin kötü amaç içermeyen eylemlerine dahi bir güvensizlik ve eleştirel bakan görüş olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple sinizm kapsamında bencillik, şüphe ve güvensizlik bulunmaktadır. Söz konusu görüşün oluşumunda ise üç etmen bulunmaktadır. Bu üç etmenden ilki; bireylerin diğer insanlar, kurumlar ve patronlar tarafından ya da kendi genel istekleri kapsamında oluşturduğu akılcı olmayan beklentilerdir. Bu etmenlerden ikincisi; bir bireyin uğraşları neticesinde engellenme, boşa uğraşma gibi kendi veya diğerlerine yönelik sonuçlarla neticelenen hayal kırıklığı tecrübeleridir. Bu etmenlerden üçüncüsü ise diğer insanlar tarafından aldatılma, kullanılma ile ihanet uğrama gibi kötü tecrübelerle karşılaşan bireylerin hayal kırıklıklarıdır. Bu bakımdan sinizm kavramının kökeninde hayal kırıklıkları yer almaktadır (44).

Literatürde psikoloji yaklaşımlarının büyük bölümünde sinizm kavramı kalıcı bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir. Sinizmi kişilik kapsamında ele görüşlerden birinde sinik bireylerin diğerlerinin davranışlarını hatalı, bencil, dikkatsiz, güvenilir olmayan davranışlar olarak gördükleri ifade edilmiştir. Aynı zamanda sinik bireylerin diğer bireylere karşı kızgın, hırçın davranmaların mümkün olduğu söylenmekte ve bu bakımdan sinik bireylerin otoriter olabildikleri üzerinde durulmuştur (45). Abraham açısından sinizm, kuvvetli olmayan ilişkiler üzerine kurulu ve ilişkilerin aşağılama üzerine tanımlandığı, bununla birlikte insan ilişkilerinde genel olarak negatifliği yansıtan doğuştan gelen bir kişilik özelliğidir (46). Stanley ve diğerleri sinizmi, bireysel eğilim olarak ifade ederek bu kavramın çoğunlukla bireylerin aldığı kararlara ve ortaya koydukları tavırlara olarak hissedilen net güvensizlik olduğunu ifade etmişlerdir (47).

Andersson sinizmi, hayal kırıklığı, engellenme ve umutsuzlukla ele alınan özel ve genel tutum olmakla beraber bir birey, topluluk, görüş ya da kurumlara yönelik olarak hissedilen güvensizlik ile olumsuz duygular olarak açıklamıştır. Sinikler genel olarak insan doğasının kurnaz, bencil olduğunu ifade etmektedirler (48). Bu bakımdan bireyler kendilerinin etik ve ahlaki olduklarını ifade etmelerine karşın çıkarları söz konusu olduğunda etik ve ahlaktan yoksun hareket etmektedirler (44). Andersson

sinizmin bireylere ve objelere yönelik olarak hayal kırıklığı, hor görme, engelleme ve güvensizliği kapsayan detaylı bir kavram olduğunu ifade etmektedir (48). Sinikler her şeye yönelik şüphe duymalarına karşın gösterilen kanıtlarla da ilgilenmektedirler. Fakat diğer insanların çıkar sağlamak adına her şeyi yapabileceklerini düşünürler. Sinizm kavramı güvensizlik ve hayal kırıklığı üzerine kuruludur. Sinikler iş arkadaşlarına güvenmemektedirler. Ayrıca yöneticilerinin onlarını dinlediğine ve işlerine önem verdiklerine inanmamaktadırlar. Bu açıdan sinikler kurumlarını ve çalışma arkadaşlarını sevmemektedirler. Bununla birlikte bu inançlara sahip olmaları açısından geçmişlerinde kötü bir tecrübeleri bulunmaktadır (49).

2.3.2. Sinizmin Dayanakları

Literatürde sinizm genel olarak Makyavelizme ve Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanterine dayandırılmaktadır. Sinizmi kişiliğin bir parçası olarak gören çalışmalarda sinizmin insan doğasını içeren bir görüş olup olmadığı üzerinde durulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalar kapsamında sinizm Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri kapsamında üretilmiş olan “düşmanlık ölçeğine” dayandırılmaktadır (49).

Düşmanlık ölçeğine dayanarak Barefoot ve diğerleri altı tane alt ölçek tespit etmişlerdir. Bu alt ölçeklerden biri de sinizm ölçeği olarak ele alınmış ve bu ölçek kapsamında saldırgan tepkiler, düşmanlık duyguları eşleştirilmiştir (50). Greenglass ve Julkunen düşmanlık ölçeğine dayanarak “sinik güvensizlik” ölçeği yaratmışlardır (51). Bu ölçek kapsamında ise güvensizlik ile sinizmi aynı yönlü ilişki kapsamında ele almışlardır. Morgan sinizmi Büyük Beş Kişilik Envanteri kapsamında yer alan kişilik boyutları açısından ele almıştır. Sinizm bu boyutlardan nevrozizm ile aynı yönlü ilişki içerisindeyken, dışadönüklük, sorumluluk, açıklılık ile uyumluluk ile ters yönlü ilişki içerisindeyken (52).

Sinizmi Makyavelizm'e dayandıran çalışmalar da bulunmaktadır. Makyavelizm açısından insanlar sahtekâr, nankör ve dönektirler. Ayrıca tehdit karşısında korkmalarına rağmen kazanma hisleri oldukça yüksektir. Bu bakımdan insanlardan gereksinim halinde yarar sağlanabilmesi mümkün değildir. Bu açıdan insanlara güvenilmemesi gerekmektedir (53). Bu görüş kapsamında insan kişiliği sinik

bir nitelik sergilemektedir. Bununla birlikte Makyavelizm’de ileri düzeydeki bireyler pragmatik olmakta ve her zaman hissel mesafesini korumaktadır. Bu kişiler elde edilecekler kapsamında yapılacak her şeyin mubah olduğunu savunurlar (54).

2.3.3. Örgütsel Sinizmin Tanımı

Kurumlarda yaşanan sinizmin 1990’lı yıllarla birlikte daha fazla değerlendirmeye alındığı görülmektedir. Özellikle bu dönemde bu konuya verilen önemin artmasında Kanter ile Mirvis tarafından 1989 yılında yayınlanan “Sinik Amerikalılar” kitabının etkili olduğunu ifade etmemiz mümkündür. Ayrıca yine aynı yıl Kanter ile Mirvis tarafından “İşyerinde Sinizm ile Savaşmak” adlı bir makale yayınlanmıştır. Bu araştırmacılar Amerika’da işgücünün yaklaşık %43’ünün sinik olduğunu iddia etmişlerdir (44). Bu çalışmaların ardından ise örgütlerdeki sinizmin etkileri ve neticeleri farklı değişkenler kapsamında ele alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Örgütsel sinizmin tam olarak kavramsallaştırılması ise Brandes (45) ile Dean ve diğerleri (49) tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında olmuştur.

Örgütsel sinizm kavramı farklı çalışmalar kapsamında tanımlanmıştır. Bu çalışmalardan birinde örgütsel sinizm; büyük kurumlara ve organizasyonlara karşı sürdürülen negatif ve güvensiz tutum ile davranışlar olarak tanımlanmıştır. Ayrıca bu olumsuz tutum ile davranışlara ise farklı sosyal faktörler ile medyanın sebep olduğu ifade edilmiştir (55).

Wanous ve diğerleri açısından örgütsel sinizm; eskiden iyi yönetilmeyen değişim süreçleri ile ilerleyen dönemlerde planlanan kurumsal değişimlere yönelik olarak kötümserlik ve umutsuzluk içeren bir tutumu ifade etmektedir (56). Andersson açısından örgütsel sinizm üç kısım altında tanımlamaktadır. Bunlar; yönetim açısından faydacı bir davranış niteliği, örgütsel işleyişin belli faydalar üzerinden işlediği varsayımı ile söz konusu şartlar içerisinde değişimin olası olmadığıyla alakalı bir tutumdur (48).

Reichers ve diğerleri örgütsel sinizmin kurumda ortaya çıkan değişime engel olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu kavramda değişim sürecini yürütenlerin tembel ile beceriksiz olduklarını ifade etmişler ve bu kapsamda başarılı olma ihtimalinin karamsarlıkla anıldığını söylemişlerdir (57). Dean ve diğerleri açısından örgütsel

sinizm bir kişinin çalıştığı kuruma yönelik olarak üç tane unsurdan meydana gelen sergilediği olumsuz tutumdur. Bu üç unsur; kurumun dürüstlükten ya da doğruluktan yoksun olduğuyula alakalı bir düşünce, kuruma yönelik olumsuz duygular ile kurumla alakalı his ve inançlardan meydana gelen küçümseyici ile eleştirici eğilimlerdir (49).

Farklı bir çalışmada örgütsel sinizm, başarılı olma teşebbüsleri adına yapılan değişim girişimlerine karşı kötü bir görüş sergileme olarak ifade edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada örgütsel sinizmin iki unsurdan meydana geldiği ifade edilmiştir. Bunlardan ilki değişim teşebbüslerine yönelik negatif bir bakış açıсыyken, bunlardan ikincisi ise başarılı değişim ile motivasyon çabalarına yönelik beceriksiz olduğuyula alakal yapılan suçlamalardır (56). Bir diğer tanımda ise örgütsel sinizm, kuvvetli bir hissel bir tepkiyle bir araya geldiğinde eleştirel ve kötüleyen bir tutuma sebep olan, kurumun dürüst olmadığıyla alakalı bir inanca neden olan bir tutum olarak ifade edilmiştir (46).

Sinizmin toplumsal faktörler tarafından değişime duyarlı olan sosyal ve bireysel tecrübelerle yönelik bir cevap olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte sinizm sabit bir bireysel özelliği değil olumsuz bir iş tutumunu açıklamaktadır (58, 59). Önceden yapılan örgütsel sinizm tanımlarında bazı sorunların olduğu ifade eden Stanley ve diğerleri örgütsel sinizmin komplike bir sorun olarak ifade edilmemesi gerektiğini söylemişlerdir (47). Bununla birlikte farklı örgütsel sinizm tanımlarının araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi açısından sorunlara sebep olabileceğini belirtmişlerdir. Bu açıdan ortak ve spesifik bir tanımın yerinde olacağını savunmuşlardır. Bu bakımdan değişime özel sinizm ve yönetime özel sinizm kavramları üzerinde durmuşlardır. Değişime özel sinizmi, özel bir kurumsal değişime yönelik olarak yöneticilerin güdülerine imalarla ya da açık bir şekilde yöneltilen güvensizlik olarak ifade etmişlerdir. Yönetime özel sinizmiyse, genel olarak yöneticilerin davranışları ya da kararlarıyla alakalı güdülerine yönelik olarak imalarla ya da açık bir şekilde gösterilen güvensizlik olarak tanımlamışlardır (47).

2.3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm yapısal olarak çalışanların iş tutumlarıyla alakalı bir kavramdır. Burada üzerinde durulması gereken unsur tutum kavramının ne olduğudur. Tutum bireyin kendine ya da etrafındaki somut, soyut, canlı veya cansız tüm öğelere

yönelik olarak bilgilerine ve tecrübelerine dayanarak davranışsal, bilişsel ve hissel olarak gösterdiği tepki eğilimleri olarak ifade edilebilecektir (60). Bir farklı açıdan tutum, olaylar, objeler veya insanlarla alakalı değerlendirmede bulunmayı temin eden yargılar veya ifadelerdir (54).

Tutumların üç kısımdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bunlar (54):

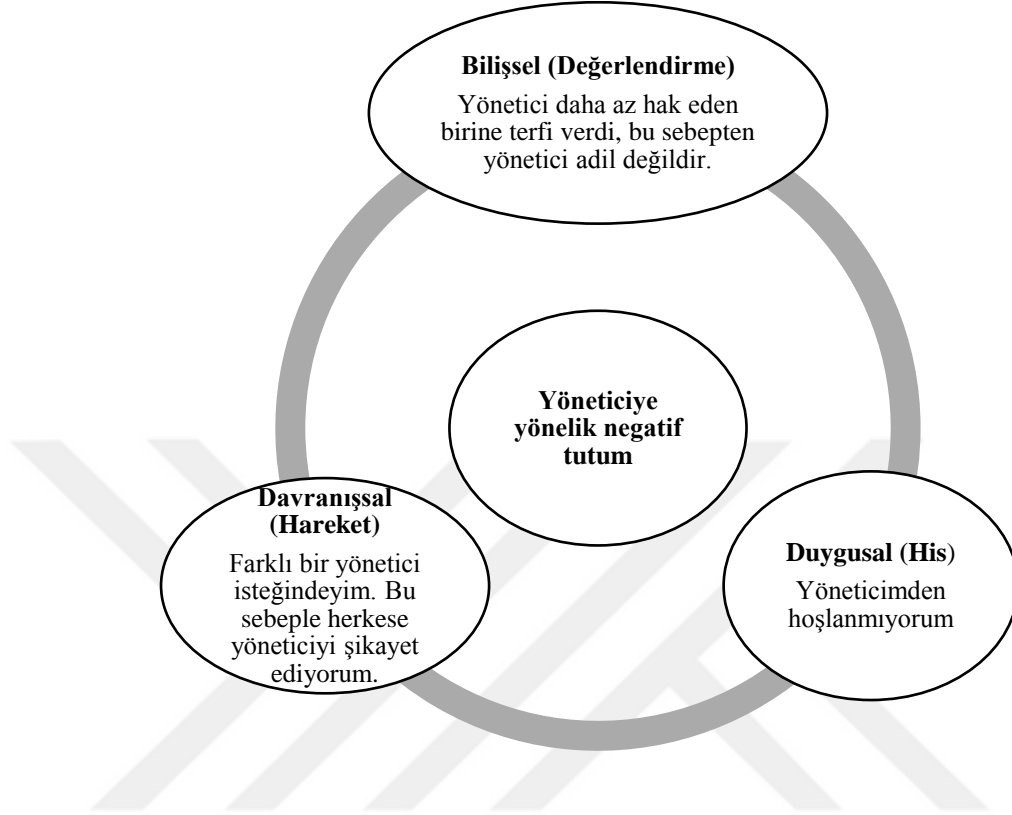
1. Bilişsel unsurlar,
2. Duyusal unsurlar,
3. Davranışsal unsurlar.

Tutum kapsamında ele alınan bilişsel kısım kapsamında kişinin sahip olduğu bilgiler, inançlar, düşünceler ve fikirler bulunmaktadır. Bilişsel öğeler çoğunlukla bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler kapsamında elde ettiği bilgiler, tecrübeler ile bireyin kendinin tutumla alakalı sahip olduğu inançlardan meydana gelmektedir (60). Kişinin sahip olduğu inançlar, kişinin yaptığı tanımlamalar ile ilgi alanlarının meydana getirdiği duygusal yapılardır. Bu bakımdan inançlar; bilginin düzeyini belirleyen ruhsal unsurlar olup, çoğunlukla kişilerin ilkelerinin temelini oluştururlar (61).

Tutumu meydana getiren bir diğer öğeyse duygusal unsurlardır. Bu öğe içerisinde hisleri veya duyguları barındırmaktadır. Kişinin tutumları kapsamında duygusal değerlendirmeler yer almaktadır. Bu bakımdan duygular kişileri bazı öğelere yönelten kuvvetli hisler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Kişiler hayal kırıklığı, mutluluk, korku, nefret, sevgi, onur, hüzn, coşku, neşe, keder gibi pek çok pozitif veya negatif duygulara sahiptir (54). Birey tutumla alakalı öğeyi pozitif olarak görür ve pozitif bir değerlendirmede bulunup ve onu severse, tutumuna da pozitif olarak değerlendirecektir. Ancak tam tersi bir süreç söz konusu olursa birey tutumunu negatif olarak değerlendirecektir (62).

Tutumu meydana getiren davranış boyutuysa bir öğeye veya bir kişiye yönelik olarak davranış niyetini ortaya koymaktadır. Davranışsal boyut, tutum öğesiyle alakalı olan kişi ya da olayla alakalı olarak sahip olunan bilgi ve hislere bağlı olarak davranış sergilemeyi ifade etmektedir. Tutumlar yapısal açıdan dışarıdan izlenebilir davranışsal unsurlara sahiptir. Bu bakımdan tutum öğesine yönelik sergilenen davranışlar farklı

tutumlar ile alışkanlıklara bağlı olarak ortaya çıkmaktadırlar (60). Şekil 2.4'de tutumun bileşenleri ile bunlar arasındaki ilişki gösterilmiştir.



Şekil 2.4. Tutumun Bileşenleriyle Bu Bileşenlerin Etkileşimleri

Kaynak: 54.

Şekil 2.4'de görüldüğü gibi çalışan hakkettiğini düşündüğü terfiyi alamamıştır. Yönetici başka bir çalışana terfi vermiştir. Çalışan bilişsel olarak terfiyi hak ettiğini düşünmüştür. Çalışan terfiyi alamaması sebebiyle yöneticisini hiç sevmemeye başlamıştır. Bu sebeple diğer çalışanlara yöneticisini şikâyet etmektedir. İşleyiş genel hatlarıyla böyle olmasına rağmen bileşenleri tam olarak ayırabilmek genel olarak zor olmaktadır (54).

Örgütlerde olası sorunlarla alakalı olarak tutumların uyarıcı etki göstermeleri ve davranışları etkileme özellikleri sebebiyle kurumların çalışan tutumlarına dikkat etmeleri gerekmektedir. Bununla alakalı olarak iş tatmini sağlayan ve örgüt bağlılığı olan çalışanların devamsızlıklarının ve işgücü devir oranlarının az olmaları örnek olarak sunulabilecektir. Bu açıdan kurum yöneticilerinin çalışanların daha verimli

olabilmelerini sağlamak adına pozitif iş tutumları sağlayacak unsurlardan yararlanmaları yerinde olacaktır (54).

Örgütsel sinizm kapsamında ele alınan bilişsel boyutta kişinin kurumun doğruluktan ya da dürüstlükten yoksun olduğuyla alakalı bir inancı bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı siniklerin kuruma yönelik bu tarz inanışlarının bulunmasının, siniklerin kurumun gelişim kaydetmesine yardımcı olma, gönüllü olma, fedakarlıkta bulunma, kuruma yönelik sosyal davranışlarda bulunma gibi tutumlarının olmayacağı ifade edilmektedir (46). Çoğunlukla sinikler diğerlerin tutum ile davranışlarının arkasında gizli sebeplerin ve güdülerin bulunduğuna inanmaktadırlar. Bu sebeple sinikler diğerlerinden aldatma görmeyi beklemektedirler. Bununla beraber kurumsal düzenlemeleri kabullenmeleri de pek olası olmamaktadır (49).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla alakalı olarak şunların ifade edilmesi mümkündür (60, 62):

- Kişilerin karakterlerinde bencillik ve sahtekarlık bulunmaktadır.
- Kurumsal uygulamalar samimiyet, dürüstlük ve doğruluktan yoksundur.
- Kurumlar yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederler.
- Yöneticiler kendi çıkarları doğrultusundan hareket ederler.
- Kurumdaki çalışanlar kendi çıkarlarına göre hareket ederler.
- Kurumlarda etik ile ahlaki değerler göz ardı edilmektedir.
- Kurumsal değişimde yer alan liderler tembel ile beceriksizdirler.
- İlerleyen dönemlerde değişimle alakalı teşebbüslerin başarılı olma ihtimaline kötümser yaklaşılmaktadır.
- İşle alakalı sorunların bireysel denetimin ötesindeki etkenler sebebiyle çözüme ulaştırılmayacağıyla alakalı inanç bulunmaktadır.

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu kapsamında kuruma yönelik olarak hissedilen negatif hisler bulunmaktadır. Örgütsel sinizm yapısal açıdan tarafsız olmamaktadır. Bu sebepten dolayı içerisinde kuvvetli hissel unsurlar bulundurabilmektedir. Sinizm kapsamında yer alan duygusal unsurların şu şekilde ele alınması mümkündür (49):

- a) Heyecan ve ilgi,

- b) Neşe ve hoşlanma,
- c) Şaşkınlık ve sürpriz,
- d) Üzüntü ve acı,
- e) Hiddet ve kızgınlık,
- f) İğrenme ve nefret,
- g) Hor görme ve küçümseme,
- h) Dehşet ve korku,
- i) Aşağılama ve utanma.

Örgütsel sinizm kapsamında yer alan duygular beraber görülebilmektedir. Özellikle örgütsel sinizm kapsamında utanç, küçümseme, üzüntü ve kızgınlık gibi kuvvetli duyguların olduğu ifade edilmektedir (46).

Örgütsel sinizmin diğer boyutu davranışsal tutumlardır. Bu davranışsal tutumlar kişileri eleştirmeye ve kötülemeye yönelik unsurları içerisinde bulundurmaktadır. Bu boyut kapsamında kuruma yönelik olarak oldukça kuvvetli eleştiriler yer almaktadır. Söz konusu eleştiriler içerisinde kurumun dürüst olmadığıyla alakalı öğeler de yer alabilmektedir (63).

İş gören sinikler davranışlarını açıklayabilmek adına mizahtan yararlanabilmektedirler. Ancak bu mizah genel olarak iğneleyici öğeler barındırmaktadır. Sinik olan bir işgören kurumun çevresiyle iletişime geçmesinin tek sebebinin iyi bir halkla ilişkiler süreci yürütmek olduğunu ifade edebilecektir. Bununla birlikte sinikler kurumun geleceğiyle alakalı kötü tahminler yapma isteği içerisinde olabilmektedirler. Bununla alakalı olarak kurumun yeni işe girişmesi durumunda başarısız olacağını ve bu yüzden bu işi bırakacağını tahmin edebilirler (49).

Sinik çalışanlar fiziksel olan sinik davranışlarını sinik tutumların aktarılması amacıyla kullanabilmektedirler. Bu açıdan fiziksel olan ancak sözle ifade edilmeyen sinik davranışlara, kötü niyetli sırtma, bakma, rahatsızlık veren göz ifadeleri gibi unsurlar örnek olarak gösterilebilecektir. Bununla birlikte sinik çalışanlar kurumun hedefleriyle daha geçebilir, kurumun misyon ifadeleriyle alakalı alaycı eleştirilerde bulunabilirler. Sinikler bu tutumlarını güvenlerinin sarsılmış olmasıyla yapabilmektedirler (63).

2.3.5. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatürde örgütsel sinizm türleri beş başlık altında ele alınmaktadır. Bu örgütsel sinizm türleri şunlardır (49):

1. Kişilik (genel) sinizm,
2. Toplumsal (sosyal) sinizm,
3. Çalışan sinizmi,
4. Örgütsel değişime yönelik sinizm,
5. Mesleki (iş) sinizm.

2.3.5.1. Kişilik (Genel) Sinizm

Kişilik sinizmi, bireysel ilişkilerle alakalı olarak çoğunlukla negatif algıları çağrıştıran, doğumdan gelen ve değişmesi mümkün olmayan bireysel özellikleri ifade etmektedir. Bu sebepten dolayı kişisel sinik olan bireyler tüm öğelerle alakalı olarak sinik olmaktadır. Bunlar kurumlarda yöneticiler tarafından “çürük elma” tabiriyle anılmaktadırlar. Kişilik sinizmi denildiğinde bireyler arası zayıf ilişkiler, sinik aşağılama tutumları ön plana çıkmaktadır. Kişilik sinizmine sahip olan çalışanlarda diğer çalışanlara yönelik olarak güvensizlik bulunmaktadır. Bu kişilere göre dünyada umursamaz, sosyal ilişkilerde yetersi, bencil, entrikacı insanlar oldukça fazladır (46).

2.3.5.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm

Toplumsal sinizmin, toplum ile kişi arasında var olan toplumsal sözleşmenin ihmal edilmesi sonucunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Toplumsal sinikler deneyimlemiş oldukları sorunların sorumlusu olarak iktisadi ve toplumsal kurumları görmektedirler. Bu sebeple bu sinikler bu kurumlardan uzaklaştıklarını söylemektedirler (46).

Toplumsal (sosyal) sinizm, kuruluşlara ve kurumlara yönelik bir güvensizlik, insan tabiatına yönelik negatif değerlendirme, bazı topluluklara karşı ön yargı ve yönetim kadrolarının hedeflerine varmak adına etik olmayan davranışları sergilediklerine yönelik inançlardır. Toplumsal hayatta bu görüşe sahip olan kişiler, yalnızca kendileriyle alakalı olma eğilimi göstermekteyken, diğer insanlara yönelik olarak düşük ilgi eğilimi göstermektedirler (64).

2.3.5.3. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi ruhsal sözleşme ihlalleri arasında ele alınan bir sinizm türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan sinizmi, hayal kırıklığı, engellenme ve umutsuzlukla ifade edilen özel ile genel bir tutum olmakla beraber birey, topluluk, görüş ya da kurumlara yönelik olarak olumsuz duygular ve güvensizlik olarak ifade edilmektedir. Bu sinizm kapsamında rol belirsizlikleri, kurumsal özellikler ve tüm iş çevresi gibi genel işyeri niteliklerinin ruhsal sözleşme ihlali algılarına sürükleyeceği, ruhsal sözleşme ihlallerinin ise çalışan sinizmine sebep olacağı ifade edilmektedir (48).

2.3.5.4. Örgütsel Değişime Yönelik Sinizm

Örgütsel değişime yönelik sinizm başarı temin etmeye yönelik değişim teşebbüslerine yönelik olarak eleştirel ve kötümser bir görüşe sahip olma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel değişime yönelik sinizm, eskiden kötü yönetilen değişim teşebbüsleri ile ilerleyen dönemlerde yapılması planlanan kurumsal değişimlere yönelik kötümserlik ve umutsuzluk içeren tutumları ifade etmektedir. Örgütsel değişime yönelik sinizmin iki unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bunlardan ilki değişim teşebbüslerine yönelik olumsuz bakış açısı iken, bunlardan ikincisi değişimi yürütmekle yükümlü olan bireylerin başarılı değişim ile motivasyon teşebbüsleri açısından beceriksiz olmalarına yönelik suçlamalardır (58).

Sinizmle alakalı örgütsel etkenlerin üç madde altında değerlendirilmesi mümkün olmaktadır. Bu maddeler şunlardır (58):

1. Daha önceden yaşanan değişim miktarı: Kurumsal değişime yönelik olan sinizmin etkili olmasının bir nedeni değişim teşebbüsleriyle alakalı kötümserliğin bulunmasıdır.
2. Değişimden yükümlü olanların aktif rolleri: Söz konusu bu unsur değişimden sorumlu olan kişilerin, erişebilir olma, bilgi temin etme, alakadar olma gibi yetenekleriyle alakalıdır. Sorumlu bireylerin bu becerileri yapamayacakları düşünülürse başarısız değişimden dolayı suçlanacakları yüksek olasılıklıdır.

3. Çalışanları kararlara katma: çalışanların değişimlerle alakalı kararlara katılmasının sağlanması yöneticilerin suçlanması azaltılması açısından önem arz etmektedir.

Örgütsel değişime yönelik sinizmin olası sebeplerinin ise şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (57):

1. Bilgilendirilmemiş olduğunu düşünmek,
2. Yöneticilerin güven ve saygı eksikliği,
3. Sendika temsilcilerinin güven ve saygı eksikliği,
4. Negatif tavırlar,
5. Karar süreçlerine dahi olmada fırsat eksikliği algısı.

Bu sebepler doğrudan örgütsel değişime yönelik sinizmin olası etkileri de şu şekilde ifade edilebilecektir (57):

1. Düşük kurumsal bağlılık,
2. Düşük düzeyde iş doyumunu,
3. Çalışma motivasyonunda düşüklük,
4. Örgütsel değişim teşebbüslerine ve girişimlerine yönelik isteksizlik,
5. Kurum liderlerine daha az güvenme,
6. Ödeme sistemlerinin bir motivasyon aracı olarak etkisinin giderek azalması.

2.3.5.5. Mesleki (İş) Sinizm

Mesleki sinizm, bireylere hizmet sunma açısından ileri düzey ideallere sahip çalışanların bireylere güven, mesleklerine ise gurur kaybı yaşamaları olarak ifade edilmektedir (65). Bir diğer tanımda mesleki sinizm, işgörenlerin kendilerini müşterilerden uzak tutmak ya da müşterilerin onları itibarsızlaştırmaları önlemek amacıyla işgörenlerin uyguladıkları bir koruma mekanizması olarak ifade edilmektedir. Mesleki sinizm genel olarak müşterilere yönelik yapılmaktadır. Fakat çalışanlar hizmet sağlamamaları durumunu kurumun politikalarına, kaynak yetersizliğine ve uygulamalarına bağlamaktaysa bu süreç kuruma kadar uzanmış olmaktadır (66).

2.3.6. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olarak başlıkları altında ele alınacaktır.

2.3.6.1. Kişisel Faktörler

Yürütülen çalışmalar neticesinde örgütsel sinizmi etkileyen kişisel faktörler içerisinde yaş, medeni durum, cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, hiyerarşi, hizmet süresi gibi etmenlerin olduğu görülmüştür. Fakat yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmde kişisel faktörlerinin diğer faktör türlerine göre etkisinin daha az olduğu hatta kimi zamanlarda etkilerinin olmadığı görülmüştür. Sinizme etki eden kişisel faktörlerden bazıları bu bölümde ele alınmaktadır (67).

2.3.6.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet yapısal açıdan kadınlar ve erkeklere fizyolojik, ruhsal ve bilişsel farklı özellikler etkileyebilmektedir. Bu durum kadınlar ve erkeklerin farklı görüşlere, farklı beklentilere sahip olmasına neden olabilmektedir. Bu durum cinsiyetler arası farklı sinizm olgularının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (67).

Literatürde sinizm ile cinsiyet arasında ilişki kuran bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birinde Kanter ve Mirvis (44) kadın çalışanların %39'unun, erkek çalışanların ise %47'sinin sinik olduğunu görmüşlerdir. Bunun sebebini ise erkek ile kadınların sinik tutumlarını ortaya koyma biçimlerinin, düşüncelerinin, hayat görüşlerinin, toplumsal rollerinin birbirlerinden farklı olmasına bağlamışlardır. Lobnikar ve Pagon (71) ise yaptıkları çalışmada kadın polislerin erkek polislerle kıyasla prosedürler ve çalışma kurallarıyla alakalı olarak daha sinik tutum sergilediklerini ifade etmişlerdir. Bunu kadın polislerin daha fazla mağdur olabilmelerine bağlamışlardır. Erbil (72) çalışmasında turizm sektöründe kadınların daha çok yaşadıklarını ifade etmiştir. Bunun sebebini ise kadınların turizm sektöründeki uzun çalışma saatleri ve diğer zorlu şartlara ruhsal ve fiziksel açıdan daha zor uyum sağlaması olarak belirtmiştir.

2.3.6.1.2. Yaş

Yaş faktörü bireylerin buldukları dönemle alakalı davranışlarını, düşüncelerini ve beklentilerini etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak yapılan çalışmalar kapsamında bireyler yaşlarına göre genç, orta yaşlı ve yaşlı şeklinde sınıflandırılmaktadırlar. Söz konusu bu kategorilerin sahip olduğu özellikler doğrultusunda örgütsel sinizm biçimlerinin de değişebildiği ifade edilmektedir (67).

Kanter ve Mirvis (44) yaptıkları çalışmada yaşın örgütsel sinizm üzerinde etkili olduklarını görmüşlerdir. Bu çalışmaya göre işgörenlerde sinizm oranı 18 ile 24 yaş arasında %54, 25 ile 34 yaş arasında %48, 35 ile 54 yaş arasında %45 ve 55 yaşın üzerindeki işgörenlerde ise %56'dır. Söz konusu çalışmaya göre genç işgörenlerdeki sinizm oranı orta yaş işgörenlerdeki sinizm oranına göre daha fazladır. Fakat burada en yüksek sinizm oranına 55 yaşın üzerindeki işgörenler sahiptir. Çalışmaya göre bunun bazı nedenleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki 60 ile üzeri yaşlardaki işgörenlerin gelir seviyeleri ile eğitim seviyelerinin daha düşük olmasıdır. Bunlardan ikincisi ise bu yaş seviyesindeki insanların genel olarak fiziksel emeğe dayalı çalışmalarıdır. Bu sebeplerden sonuncusu ise bu işgörenlerin ekonomik ve sosyal şartlara adapte olmalarında zorlanmalarıdır. Bu nedenlerden dolayı 55 ve üstü yaş grubu içerisindeki işgörenler hayal kırıklığı ve stres yaşamakta ve bu durum onları sinizme yönlendirmektedir.

Altınöz ve diğerleri (68) yaptıkları çalışmada işgörenlerin yaşı arttıkça sinizm davranışlarının giderek azaldığını ifade etmişlerdir. Bu açıdan işgörenler yaşlandıkça daha fazla deneyim kazanmakta ve daha çok bilinçlenmekte ve neticede sinizmleri tutumları azalmaktadır. İşgörenlerin yaşlandıkça neyi arzuladıklarını daha fazla anlamaları sinik tutumlarını azalmalarını sağlamaktadır. Balıkçioğlu (69) çalışmasında işgörenlerin yaşı arttıkça sinizm tutumlarının azaldığı sonucuna varmıştır. Bunun sebebini ise genç çalışanların yaşamlarını farklı mesleklerde sürdürme isteğinde olmalarına, geçim sıkıntısı daha az yaşamalarına, daha az sorumluluğa sahip olmalarına ve bekar olmalarına bağlamıştır. Akman (70) ise çalışmasında genç işgörenlerde sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bunu ise genç

çalışanların ilk çalışma yıllarında istek ile beklentilerinin sağlanamaması ile hayal kırıklığı yaşamalarına bağlamıştır.

2.3.6.1.3. Eğitim Durumu

Genel olarak bireylerin eğitim düzeyleri artıkça bu bireylerin iş yaşamından beklentileri artmaktadır. Ancak eğitim düzeyi düşük olan bireylerin iş yaşamından beklentileri daha az olabilmektedir. Bu açıdan bireylerin eğitim düzeyi yapısal olarak bireylerin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarına şekil verebilmektedir. Bu durum eğitim düzeyinin örgütsel sinizm tutumları üzerinde de etkili olabilmesine neden olmaktadır (67).

Kanter ve Mirvis (44) yaptıkları çalışmada sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Bu açıdan yüksek okul mezunlarının %52'sinin, teknik üniversite ile üniversite mezunu çalışanların %44'ünün, üniversite üst eğitim alan çalışanların %29'unun ve yüksek okul altı mezun olan çalışanların ise %58'inin sinik oldukları görülmüştür. Lobnikar ve Pagon (71) yaptıkları çalışmada yüksek seviyede eğitim alan polislerin daha az eğitim almış polislerle göre daha az sinik oldukları görülmüştür. Bu bakımdan eğitim ile sinizm arasında ters yönlü ilişki bulunmaktadır. Altınöz ve diğerleri (68) ise işgörenlerin eğitim düzeyleri artıkça sinik davranışlarının azaldığını ifade etmişlerdir.

Farklı çalışmalarda eğitim seviyesi ile sinizm düzeyinde aynı yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir. Fero (74) yaptığı çalışmada üniversite ve üstü eğitim almış işgörenlerin daha az eğitim almış işgörelere kıyasla daha çok sinik olduğunu ifade etmiştir. Kalağan ve Güzeller (75) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Söz konusu etkileşim içerisinde lisans, lisans üstü eğitim arasında açık farklar tespit edilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi artıkça örgütsel sinizm düzeyi artış göstermektedir.

2.3.6.1.4. Medeni Durum

Medeni durum bireylerin evli veya bekar olma durumlarını ifade etmektedir. Bekar bireyler genel olarak kişisel amaçlara odaklanırken, evli bireyler genel olarak ailesel amaçlara odaklanmaktadır. Bu durum bireylerin iş yaşamında farklı davranışlar

ve tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu sebepten dolayı bireylerin örgütsel sinizmi sergileme tutumları medeni durumlarına göre farklılık gösterebilmektedir (67).

Kanter ve Mirvis (44) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çalışmada bekarların %43'ü, evlilerin %41'i, dul kalanların %67'si ve boşananların %51'i sinik olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre bekarlar evlilere göre kıyasla daha siniktir. Dullar ile boşanmışlar ise bekarlar ile evlilerle kıyaslandıklarında daha siniklerdir. Balıkcıoğlu (69) ise bekar işgörenlerin evli işgörelere göre daha sinik olduklarını ifade etmiştir. Bunun sebebini ise bekar işgörenlerin daha az sorumluluk sahibi olmalarına bağlamıştır. Şirin (73) ise yaptığı çalışmada işgörenlerin medeni halleri ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını görmüştür.

2.3.6.1.5. Hizmet Süresi

Hizmet süresi bireylerin çalıştıkları işte ne zamandan beri çalıştıklarını ifade etmektedir. Bireylerin bir firmada hizmet süreleri artıkça bir firmadaki kıdemleri de artık göstermektedir. Kıdemli çalışanlar da genel olarak işletmede daha çok sözü geçen çalışanlar olmaktadır. Bu durum hizmet süresiyle örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişki olmasına neden olabilmektedir. Ancak hizmet süresinin artmasıyla birlikte bireylerin tükenmişlik hisselerinin de artabileceğinin göz önünde bulundurulması yerinde olacaktır.

Lobnikar ve Pagon (71) polislerin hizmet süreleriyle örgütsel sinizm arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada aynı konumda olup daha çok iş tecrübesi olan polislerin, tecrübesiz polislere göre daha sinik oldukları ifade edilmiştir. Bu durum hizmet süresinin artmasıyla sinizmin arttığını ortaya koymaktadır. Helvacı ve Çetin (76) çalışmalarında okulda 6 ile 10 arasında çalışmış olan öğretmenlerin, 1 ile 5 yıl arasında çalışmış öğretmenlere kıyasla daha fazla sinik olduklarını tespit etmişlerdir. Çalışmada en yüksek sinizm oranı 11 ile 15 yıl arasında çalışanlarda görülmüştür. Sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişkinin olması sebebi ise, hizmet süresinin artmasıyla birlikte oluşan monotonluk ve bunun sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik hissidir. Kalağan ve Güzeller (75) ise öğretmenlerin hizmet süreleri düştükçe sinizm seviyelerinin yükseldiğini ifade

etmiştir. Boyalı (77) ise örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmiştir.

2.3.6.1.6. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi, bireylerin sinizm algıları üzerinde etkili olabilmektedir. İş ortamında farklı kademelerde çalışan bireylerin farklı maaşlar almaları, sinizm algılarının farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bu bölümde çalışanların sinizm algılarının gelir düzeylerine göre farklılaşmasını inceleyen araştırmalara yer verilmiştir.

Kanter ve Mirvis (77) gelir düzeyi 20 bin doların altında olan işgörenlerin yüzde 51'inin, 20-30 bin dolar düzeyi arasında olan işgörenlerin yüzde 49'unun, 30 bin dolar üstünde olan işgörenlerin ise yüzde 32'sinin sinik oldukları sonucuna varmıştır. Bu çalışmaya göre gelir düzeyi ile sinizm arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların gelir düzeyleri artıkça sinizmleri azalış eğilimi göstermektedir. Fero (74) da yaptığı çalışmada benzer netice bulmuş ve işgörenlerin gelir düzeyleri ile sinizmleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Erbil (72) işgörenlerin gelir düzeylerine göre sinizmi algılama biçimlerinin farklılaştığını ifade etmiştir. Çalışmaya göre geliri fazla olan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyi daha fazladır.

2.3.6.1.7. Hiyerarşi

Hiyerarşi bir işletmede çalışanların buldukları konumları ve sahip oldukları statülerin ele alındığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların hiyerarşik yapı içerisinde buldukları konumları ast ve üstlerine olan davranış ve tutumlarının değişmesine ne olmaktadır. Bu açıdan hiyerarşi genel tutumların oluşması açısından önem arz etmektedir. Bu sebepten dolayı çalışanların hiyerarşik yapı içerisindeki yerleri örgütsel sinizmleri üzerine etki edebilecektir.

Kanter ve Mirvis (44) şirketlerde mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara kıyasla daha çok sinik olduklarını ifade etmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanlarda sinik oranı %40 iken, mavi yakalılarda sinik oranı %54'dür. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla sinik olmaları ise mavi yakalıların daha az kazanmaları ile eğitim düzeylerinin daha az olmasına bağlanmıştır. Beyaz

yakalıların daha çok gelir sağlamaları iş tatminleri artırmakta ve dolayısıyla örgütsel sinizmlerini azaltmaktadır. Erdost ve diğeri (78) tarafından yapılan çalışmada destek bölümlerindeki çalışanların üretim bölümünde çalışanlara göre daha sinik oldukları ifade edilmiştir. Bununla birlikte yönetici olmayan çalışanların yönetici olan çalışanlara göre daha sinik oldukları da belirtilmiştir. Bunun sebebi ise daha üst kademe olan çalışanlara daha fazla gösterilmesidir.

2.3.6.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmi etkileyen örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgüt politikası, ile ruhsal sözleşme ihlalleri olarak ele alınabilecektir. Bu faktörler örgüt yapısı ile örgütün çalışanlara sundukları unsurlarla alakalıdır.

2.3.6.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, yönetim kadrosundakilerin kurum ile işgörenlerle alakalı uyguladıkları politikaların ve aldıkları kararların pozitif olarak değerlendirilmesi; kurum içindeki ödüllerin, cezaların, ücretlerin ve terfilerin ne biçimde düzenleneceği, benzeri kararların ne biçimde kararlaştırıldığı veya söz konusu kararların ne biçimde işgörelere açıklandığının, çalışanlar tarafından anlaşılma şekli biçiminde ifade edilmektedir (79). Örgütsel adalet kavramının özünde eşitlik kuramı bulunmaktadır. Bu kuram mevcut kaynakların ve mükafatların çalışanlara adil paylaşılması gerektiğini vurgulamaktadır. İşgörelenler sağladıkları unsurlarla bu unsurları sağlama biçimlerine göre kurumların adil olup olmadığına karar vermektedir. Örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarının olduğu ifade edilmektedir. Dağıtım adaletini, ödüllerin kurum içerisindeki dağıtılmasıyla alakalı algı ifade etmektedir. İşlemsel adalet, ödüllerin kurum içerisinde nasıl dağıtılmasının gerektiğinin belirlenmesiyle alakalı sürecin adil olup olmadığıyla alakalı algıyı ifade etmektedir. Etkileşimsel adalet ise işgörelenin ona saygılı, itibarlı davranılıp davranılmadığıyla alakalı algısını oluşturmaktadır. İşgörelenler bu boyutlarla alakalı kendilerine haksızlık yapıldığını düşünüyorlarsa negatif tutumlar sergileyeceklerdir (80).

Kutaniş ve Çetinel (81) örgütsel adaletsizlik fikrinin çalışanlarda örgütsel sinizme sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kapsamda adaletsiz duruma tepki

vermenin örgütsel sinizmin ana kökeni olduğunu söylemişlerdir. Efeoğlu ve İplik (82) örgütsel sinizm ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte örgütsel sinizmi en iyi bilgisel ve işlemsel adalet boyutlarının açıkladığını söylemişlerdir.

2.3.6.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika kavramı kurumdaki kişilerin ya da grupların kurumun kurallarından farklı olarak var olan kendi kurallarını sürdürmek için diğer kişileri etkilemesi ile bunun neticesinin tam olarak öngörülememesi olarak ifade edilmektedir (83). Robbins ve Judge (54) açısından politik davranış; işgörene yüklenen rolüne ait olarak gözükmeyen fakat işgöreni etkileyen ya da bunu yapmayı deneyen kurum içinde faydaların ve zararların dağıtımına imkan tanıyan işlemlerden meydana gelmektedir. Normal olarak kabul gören politik davranışlar, günlük politikalar, kabul görmeyen politik davranışlar ise kurallara uymayan davranışları kapsamaktadır. Bir kurumda örgütsel politikaların ortaya çıkmasında biçimselleşme, merkezileşme, örgüt kültürü, uzmanlaşma, bireysel faktörler, değişiklik, belirsizlik, iletişim, tepe yönetimin davranışları gibi öğeler etkili olmaktadır. Bununla beraber kurumdaki çalışanları tüketen kurumsal politikaların neticesinde çalışanların performansları ve iş doyumları düşmekte, işi bırakma, kaygı ve stres oranları artış göstermektedir (54). Bu bakımdan örgütsel politikaların negatif bir diğer etkisi de çalışanlarda sinik tutumları ortaya çıkarmasıdır. Chiaburu ve diğerleri (84) örgütsel sinizm ile alakalı düşüncelerin örgütsel politikalarla yakından ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.6.2.3. Ruhsal Sözleşme İhlali

Ruhsal sözleşme, çalışanların patronlarıyla ilişkilerini düzenleyen bilişsel ve psikolojik bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşme yazılı olmasa bile tarafların birbirlerine verdikleri vaatleri içermektedir. Ruhsal sözleşme ihlali ise tarafların birbirlerine verdikleri vaatleri yerine getirmemesini ifade etmektedir (85). Bu açıdan iş sorumlulukları kapsamında yerine getirilmesi gereken unsurların yapılacağıyla alakalı inanç karşılanamadığında ruhsal sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır. Bu sözleşmenin temelinde güven ve söz bulunmaktadır. Bu sebepte bu sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda bireylerde ihanet ve hayal kırıklığı gibi hisler açığa çıkmaktadır.

Johnson ve O'LearyKelly (86) ruhsal sözleşme ihlallerinin, iş tutumlarına etki etmesinde sinizmin etkili olduğunu, ancak sinizmden çok ruhsal sözleşme ihmallerinin çalışanların davranışsal tepkilerini etkilediğini ifade etmişlerdir. Çalışmaya göre duyusal sinizm kapsamında ruhsal sözleşme ihlali ile tükenmişlik hissi ortaya çıkmaktadır. Delken (87) açısından ruhsal sözleşme ihlali yükseldikçe örgütsel sinizm seviyesi de giderek artmaktadır. Tükeltürk ve diğerleri (85) ruhsal sözleşme ihlalleriyle sinizm arasında aynı yönlü bir ilişkinin var olduğunu ifade etmişleridir.

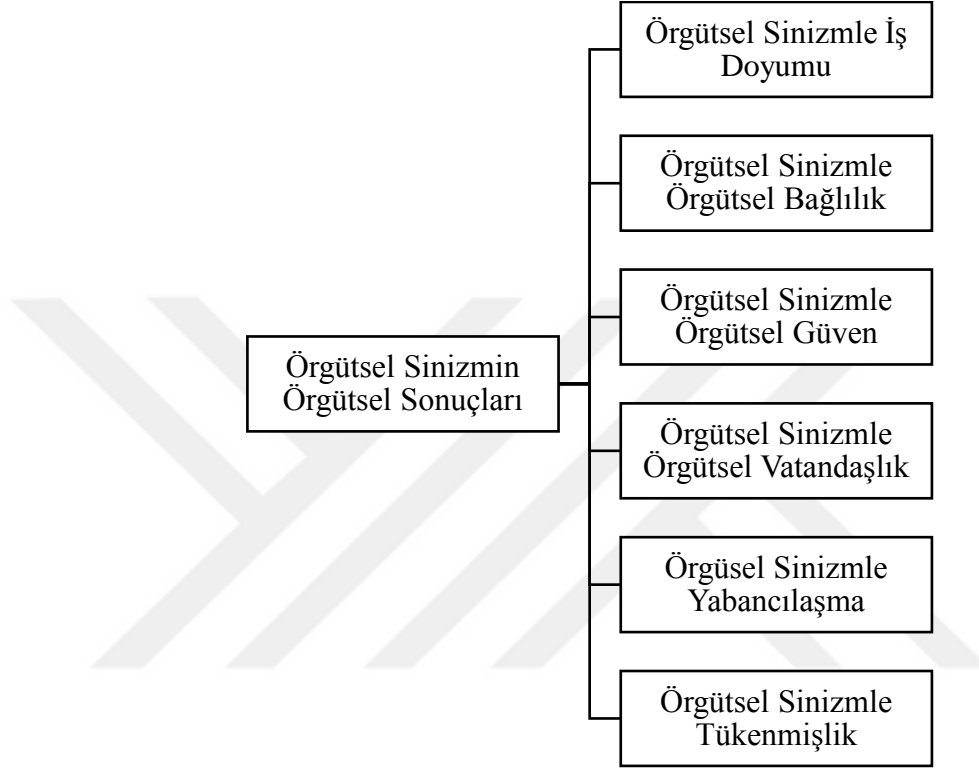
2.3.6.3. Diğer Faktörler

Örgütsel sinizme sebep olan diğer unsurların ise şu şekilde ifade edilmesi mümkündür:

- Örgütsel desteğin düşmesi (85),
- Etkisiz değişim teşebbüsleri (80),
- Kurumlarda gereksinimler ve işle alakalı diğer değerler arasındaki etkileşimin bozulmasıyla birlikte işin manasını yitirmesi ile işin hissel tarafının ortadan kalkması (80),
- Sendika temsilcilerinden ve yöneticilerden saygı görememek, bilgilendirilmemiş gibi hissetmek, negatif tutumlar, karar süreçlerine istenen düzeyde katılamama (84),
- Düşük kurumsal performans, habersiz ve ani işten çıkarmalar ile oldukça fazla yönetici ücretleri ile tazminatları (83),
- Etkin dönüşümcü liderlik tutumlarının azlığı (80),
- İş ya da iş yaşamındaki kısıtların sembolik açıdan belirsiz olması durumu (84),
- Lider ile takipçileri arasındaki etkileşim kapsamında takipçilerin negatif algıları, liderin gelişmemiş politik kabiliyetleri, kutuplaşmaya neden olan lider tutumları, lider ile takipçi ilişkilerinde uyumsuzluk, liderin otoritesinin azalması, lider ile takipçi fikirleri arasındaki farklılık, cezalandırıcı liderlik, liderin fikir, düşünce ile rol model olma yetenekleri, uzak lider ile takipçi ilişkisi (88),
- Ahlaki olmayan liderlik davranışları (84).

2.3.7. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizmin örgütsel neticeleriyle alakalı birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları farklı kollar kapsamında ele alınmıştır. Bu farklı kollar Şekil 2.5 kapsamında ele alınmıştır.



Şekil 2.5. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Kaynak: 68, 84, 86.

2.3.7.1. Örgütsel Sinizimle İş Doyumu

İş doyumu, işin niteliklerinin gözden geçirilmesi neticesinde ortaya çıkan işle alakalı pozitif his şeklinde ifade edilmektedir (80). Bir diğer iş doyumu tanımında bu kavram, çalışanların işyerlerinden sağladıklarının onların fiziksel ve ruhsal gereksinimlerini karşılaması neticesinde ortaya çıkan huzur ve mutlu olmadı hali olarak tanımlanmıştır. İş doyumu çalışanların işleriyle alakalı sağladıkları tutumsal unsurları kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (60). İş doyumunu etkileyen faktörler üç kategori kapsamında ele alınmaktadır. Bu kategoriler şu şekilde ifade edilebilir (89):

- Örgütsel faktörler,
- Grupsal faktörler,
- Bireysel faktörler.

Çalışanlara temin edilen maddi imkanlar, işe verilen değer, kariyer olanakları, işin nitelikleri benzeri unsurlar iş doyumunu veya doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir. Bu kapsamda çalışanlardaki doyum ve doyumsuzluk da örgütsel sinizmi etkilemektedir. Johnson O'Leary-Kelly (86) iş doyumunu ile bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Boyalı (77) işgörenlerin bilişsel sinizm seviyelerinin düştüğünde iş doyum seviyelerinin arttığını ifade etmiştir. Bununla birlikte davranışsal ve duyuşsal sinizm ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişkinin olduğu tespit edilmemiştir. Kahya (90) iş doyumunu ile örgütsel sinizm arasında kısmi bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Bu ilişkinin ise ters yönlü olduğunu ifade etmiştir.

2.3.7.2. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, bir işgörenin kendini bir kuruma bağlı hissetmesi ve kurumun hedeflerini kendi hedefleri görmesi ve işgörenin kuruma bağlı kalması isteme düzeyini ifade etmektedir (80). Örgütsel bağlılık, işgörenlerin işlerine odaklanmalarını, adapte olmalarını, onların örgütün inançlarını ve değerlerini kapsayan bir kavramdır (60). Örgütsel sinizm kapsamında çalışanların bağlılık duygularını etkileyen faktörler şu şekilde ifade edilmektedir (80):

- Devam Bağlılığı: çalışan kurumda kalması halinde sağlayacağı çıkar ve beklentileri göz önünde bulundurmaktadır. Bu açıdan ekonomik unsurlara bağlı olarak çalışan bağlılığını tayin etmektedir.
- Duygusal Bağlılık: çalışanların kurumlarına yönelik hissel bağlılıklarını içermektedir. Bu bağlılıkta çalışan kurumun inançlarına ve değerleri bağlı olmaktadır.
- Zorunlu Bağlılık: Çalışan sahip olduğu etik ve ahlaki etmenlere bağlı olarak kendini kurumda kalma zorunluluğu altında hissetmektedir. Zorunluluk hissi çalışanın bağlılık kurmasına neden olmaktadır.

Balıkçıoğlu (69), Chiaburu ve diğerleri (84) ile Johnson ve O'Leary-Kelly (86) yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü iilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

2.3.7.3. Örgütsel Sinizmle rgtsel Güven

Güven kavramı, kişinin karşı tarafın davranışlarına, ifadelerine, aldığı kararlarına inanmasını, dürüst olacağını düşünmesi, itimat edilir olduğuna kanaat getirmesi gibi pozitif öğeleri kapsamaktadır (91). Örgütsel güven kavramıysa, kurum çalışanlarının davranışları ile niyetleriyle alakalı kurumsal iilişkilere, rollere, dayanışmaya ve tecrübeye dayalı olarak sahip olunan güven iklimi olarak ifade edilmektedir (84).

Chiaburu ve diğerleri (84) açısından örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü güçlü bir iilişki mevcuttur. Güven ile sinizmin, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve çalışan performansları üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara göre örgütsel güven olumlu etkiye sahip olmaktadır, örgütsel sinizm ise olumsuz etkilere sahip olmaktadır. Durmaz, Arslan ve Sincer (92) rgtsel güven ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir iilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Trkz ve diğerleri (93) rgtsel güven ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü iilişkinin olduğunu söylemişler, ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasındaki iilişkinin örgütsel sinizm kapsamında kurulduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.7.4. Örgütsel Sinizmle rgtsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, direkt olarak ya da net bir şekilde resmi olarak ifade edilmeyen, istekler doğrultusunda gerçekleşen, iş yükümlülüklerinden fazla bir rol gerektiren ve kurumun gelişimini yükseltmeye yönelik olan kişisel davranışları ifade etmektedir (84). Örgütsel vatandaşlık davranışı normal ortaya koyulan davranışlardan daha çok istek ve bilinci gerektirmektedir. Kurumda alışanların kurumla alakalı olağan davranışları örgütsel vatandaşlık kapsamında ele alınmamaktadır. Çalışanların becerilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar, iletişim sistemini geliştirme, çalışan tavsiyelerini kabul etme gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık kavramı içerisinde yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlığın beş boyuttan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu beş boyut şu şekildedir (94):

- Özgecılık (diğererkamlık),
- Centilmenlik,
- Sivil erdem,
- Nezaket,
- Sorumluluk.

Söz konusu bu beş boyutun çalışanın kurum kurallarına uyması, iş arkadaşlarına yardım etmesi, kurumsal faaliyetlere etkin biçimde dahil olması ve mevcut koşullardan şikayetçi olmaması gibi kurumsal davranışları kapsamaktadır. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık gönüllüğe bağlı pozitif davranışlar olarak nitelendirilebilecektir (94).

İçerli ve Yıldırım (95) örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında düşük seviye anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte bu çalışmaya göre çalışanların bilişsel sinizm seviyelerinin artması durumunda örgütsel vatandaşlık boyutlarından biri olan özgecılık tutumlarında bir düşüş ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları arasında da az bir seviyede anlım ilişkiler bulunmaktadır. Bununla birlikte örgütsel sinizmin tüm boyutlarıyla örgütsel vatandaşlığın alt boyutları olan centilmenlik ve vicdanlılığın hiçbir ilişkisi bulunmamaktadır. Akduman-Yetim ve Ölmez-Ceylan (96) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile örgütse vatandaşlık arasında az seviyede, ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.3.7.5. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı bireyleri çalışma düzeyleriyle alakalı olarak ortaya çıkabilen, bireysel başarı hissindeki azalma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sendromu olarak ifade edilebilecektir. Farklı bir açıdan tükenmişlik birinin işiyle alakalı sinik ve performans sergileme açısından şüpheli olma içerisinde olmasını ifade etmektedir. Tükenmişlik kavramının üç tane boyutu bulunmaktadır. Bu boyutların şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (97):

- Tükenme,
- Duyarsızlaşma,

- Bireysel başarı eksikliği.

Morgan (52) tükenmişlik kavramını sinizmin bir etmenlerinden biri olarak ifade etmiş ve bu kavramı işle yönelik ilgisiz, samimiyetsiz bir tutum olarak değerlendirmiştir. Jonhson ve O'Leary-Kelly (86) ruhsal sözleşme ihlallerinin sinik davranışlar üzerinden hissel açıdan tükenmeye sebep olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.7.6. Örgütsel Sinizmle Örgütsel Yabancılaşma

İşgörenlerin kendilerini yalnızca onlara görevleri yerine getiren makineler gibi algıladıkları; kurumun hedefleri, kuralları, değerleri gibi öğeleri özümsemek yerine onlardan uzak durdukları, bu bakımdan işgörenlerin kendilerini soyutlamaları neticesinde kurumda bir takım disiplin sorunlarının ve parçalanmaların ortaya çıktığı şartların örgütsel yabancılaşma olarak ifade edilmesi mümkündür (98). Farklı bir tanımda örgütsel yabancılaşma, işe yönelik yabancılaşma kavramı üzerinden ifade edilmiştir. Bu tanıma göre, iş ve hayat doyumunun ortadan kalkması, üretkenliğin azalması, motivasyonun düşmesi, işe ve kuruma az sadakat duyulması, yüksek iş stresi hissedilmesi, işten kaçınma, üst düzey işgücü devri, düşük örgütsel sağlık algısı, işten soğuma gibi olgular örgütsel yabancılaşmayı ortaya ortaya çıkarmaktadır (99).

Bir tanımda örgütsel yabancılaşma, kurum çalışanları arasında var olan genel bir tatminsizlik hali olarak ifade edilmiştir. Bu açıdan Yıldız ve diğerleri (100) tarafından yapılan bir çalışmada ortaokul öğretmenleri değerlendirilmiştir. Neticede ise örgütsel yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Abraham (46) yapmış olduğu çalışmada örgütsel değişim ve mesleki kişilikle alakalı sinizmle örgütsel yabancılaşma arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu açıdan çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri örgütsel yabancılaşma seviyelerinin yükselmesine neden olmaktadır.

2.4. Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık

2.4.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı günümüzde literatürde oldukça fazla üzerinde durulan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu konuyla alakalı pek çok çalışma yapılmasına rağmen bu kavramla ilgili olarak net bir görüş birliği

sağlanamamıştır. Bunun kökeninde ise örgütsel davranış, psikoloji ve sosyoloji benzeri alanlardan olan araştırmacıların bu konuya sürekli olarak kendi branşları doğrultusunda yaklaşımlarıdır (101).

Örgütsel bağlılık kavramı, bir çalışmada kişinin kendini örgütsel faaliyetlerle bütünleştirme eğilimi olarak ifade edilmiştir. Benzer bir tanımda örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel etmenleri kişisel açıdan gözden geçirmesi neticesinde bir ortaya çıkan bir olgu olarak ifade edilmiştir (102). Farklı bir tanımda örgütsel bağlılık, kişinin örgütüne duyduğu bağın kuvveti olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte farklı seçeneklerin fazlalaşmasına rağmen bireyin kuruma olan bağlılığını sürdürmesi şeklinde ifade edilebilecektir. Kişinin tutumlarından ve davranışlarından yararlanarak işlerine ve kurumuna ilgisi artırmasıyla birlikte kurumuna olan bağlılığını artırması durumu olarak da ifade edilebilecektir (103). Örgütsel bağlılık, kişinin kuruma karşı sadakat göstermesi kurumun amaçları ve değerleriyle alakalı samimi bir isteğinin olması ile bu isteği de kabullenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte çalışan tarafından örgüt hedeflerinin benimsenme seviyesi olarak da örgütsel bağlılık tanımlanmaktadır (104).

Örgütsel bağlılık, kişilerin hedefler ve değerleri özümseyerek söz konusu hedef ve değerler için üst düzeyde emek sergilemeleriyle birlikte örgütte kalma arzularının ortaya çıkması şeklinde ifade edilmiştir. Bugünlerde örgütsel değişim kurumların ayakta kalma teşebbüsleri açısından önemli bir yere sahipken, söz konusu bu olgular açısından kişiler en önemli olgu haline gelmektedir. Bunun nedeni kişilerin örgütlerdeki her noktaya etki etmesidir. Söz konusu bu etki, örgütsel bağlılık kavramının kurumlar açısından daha da önemli hale gelmesine neden olmaktadır. Örgüte bağlılığı olan çalışanların örgütün gelişim kaydedebilmesi açısından çalışması daha kolay olacaktır (105).

Örgütsel bağlılıkla alakalı teorik çalışmaları ilk çalışmayı 1974 senesinde Porter, Mowday, Boulian ve Steers yürütmüştür. Bu çalışmada stajyer psikiyatri teknisyenlerinin örgütsel bağlılık, iş tatminleri ve iş devir hızlarını incelemişlerdir. Bu çalışmada örgütsel bağlılıkla alakalı olarak üç tane ana unsur ortaya koymuşlardır. Söz konusu üç ana unsur şunlardır (106):

- Kurumun hedeflerine ve değerlerine hissedilen inançlar ve söz konusu inançların özümsemesi,
- Kurum adına hareket etmede istekli olma,
- Kuruma üye olma isteğini devam ettirmek adın kuvvetli istek.

Kişilerin örgüte bağlılık düzeyi artması durumunda, kişiler becerilerini, bilgilerini ve yeteneklerini kurum için kullanma isteğinde olmaktadır. Ancak tam tersi bir durum mevcutsa kişiler kurumdan ayrılma ve kopma isteğinde olacaklardır. Böyle bir durum varlığında ise kurum maliyet ve zaman kayıplarıyla yüzleşmek durumunda kalmaktadır. Bununla birlikte kurumun çalışanların işten ayrılması gibi bir sonuçla da karşılaşabilmesi mümkün olmaktadır. Yapısal açıdan birden çok boyut kapsamında ele alınan örgütsel bağlılık örgüt amaçlarının temin edilmesinde, sahip olunan kaynakların etkin kullanılmasında insan faktörünün ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir (107).

Kurumlar daha başarılı olabilmek için vasıflı çalışanlarını kurumda tutmak durumundadırlar. Bunu temin edebilmek için ise kurumların çalışanlarının ruhsal, sosyal ve fiziksel gereksinimlerini karşılayarak çalışanlarının doyum düzeylerini artırması gerekmektedir. Böylece çalışanların faaliyetler kapsamında etkinlikleri yükselirken, kurumun da diğer firmalara karşı rekabet avantajı yükselmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanların iş doyumunu da artmakta ve bu çalışanlar kurum için daha yararlı bir hale gelmektedir (108).

Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar sadece zorunluluktan işte bulunmakta isteğinin ötesinde kendi özlerinden işe bir şeyler isteğinde olmaktadır. Bu durum bu çalışanların işle alakalı birçok fedakarlıkta bulunmasını sağlamaktadır. Kurumun devamlılığını sağlamak için bir hedef belirleyen kurumlar, karşılaştıkları pek çok pozitif durumla yollarını devam ettirmektedirler. Bununla alakalı olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş uyumu, iş tatmini ve verimliliklerinin yüksek olmasıyla birlikte bu çalışanların daha sorumluluk ve sadakat duygusuna sahip olmaları örnek olarak sunulabilecektir. Ayrıca bu tür çalışanların kuruma olan maliyetleri de giderek düşmektedir. Kurumlarına bağlılık hissedilen çalışanların en mühim niteliği, bu çalışanların kurum değerlerine ve amaçlarına son derece inanmaları ve bu kapsamda onlara verilen görevleri gönüllü yerine getirmekle beraber

kendilerinden ödün vererek daha fazla faaliyet yapmaya istekli olmalarıdır. Söz konusu fiilleri yerine getirirken kişiler motive olmakta ve bu işlerden başarı sağlamaları durumunda bu başarı bireylerin motivasyonları daha da artmaktadır (109).

Örgütsel bağlılık bir nevi ruhsal sözleşmedir. Bu bakımdan çalışanın kurum karşısında yazılı olmayan ancak bağlı kaldığı bazı düzenlemeleri ve kuralları kapsayan bu sözleşme, bireylerin varlığını hissettiği bir öge olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumda çalışmaya başladığı günden itibaren, kurum için oldukça fazla emek sarf eden çalışanın, bağlılık seviyesi de kurumdan aldığı pozitif dönüşler kapsamında giderek yükselecektir (110).

2.4.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılıkla alakalı pek çok sınıflandırma yapılmıştır. Literatürde yapılan bu sınıflandırmalar içerisinde en çok benimseneni ise Allen ve Meyer tarafından yapılan ortaya konulan yaklaşımdır. Bu bölümde söz konusu sınıflandırmalardan bazılarına yer verilecektir (111).

2.4.2.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

Kanter açısından örgütsel bağlılık, kişinin sadakati ile kuvvetini sosyal bir yapıya aktarma isteği içerisinde olması ve gereksinimlerini temin edecek bu sosyal yapıyla karakterlerini bütünleştirmesidir. Kurumların kişilerden istediklerine yönelik olarak kişilerin pozitif hisler doğrultusunda kuruma kendileri feda etmeleri anlamına gelmektedir (112).

Örgütsel bağlılık Kanter'e göre iki farklı yapı kapsamında ortaya çıkmaktadır. Söz konusu yapılar kişilik sistemi ile sosyal sistemdir. Ona göre kurumların çalışanlarından istediği tutumlara göre bağlılık türleri farklılık arz etmektedir. Bu bağlılık türleri şu şekilde ifade edilebilecektir (113):

- Devam bağlılığı: Çalışan kurum üyeliğinin sürdürmekte ve kurumun sürekliliği kapsamında fedakarlıkta bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışan kurumda kalarak ayrılma dolayısıyla katlanacağı maliyetin giderek düşeceğini düşünmektedir. Bunun dışında çalışan kurumda kalmanın kendi yararına olacağını fark etmesiyle birlikte kuruma olan bağlılığını

yükseltecektir. Devam bağıllığı olan kurumlarda çalışanın işi bırakma olasılığı oldukça azdır.

- Kenetlenme bağıllığı: Kişinin bir topluluğa ya da topluluktaki kişilere yönelik olarak pozitif hisler barındırması kenetlenme bağıllığı olarak tanımlanmaktadır. Kişi topluluğunda olan kişilerle alakadar olarak pozitif ilişkiler geliştirmekte ve bu durum neticesinde topluluğuna olan bağıllığını artırmaktadır. Kuruma yeni dahil olan bireylerin tanıtılması, davetler, kutlamalar gibi organizasyonlarla bireyin topluma kenetlenmesi sağlanmaktadır. Bu bağıllık türünün görüldüğü kurumlarda kişilerin dış kurumlardan gelebilecek tekliflere yönelik olarak bağıllığı oldukça fazladır.
- Kontrol bağıllığı: Bu bağıllık türü kurum isteklerini ortaya koyan kurum normlarına olan bağıllığı ifade etmektedir. Kontrol bağıllığı bu bakımdan kurum değerleri, normları ve amaçlarını destekçi olan kabul eden çalışanın pozitif davranışlar sergilemesidir. Bu tip bağıllığın fazla olduğu kurumlarda kurumun değerleri ve normlarıyla çalışanların sahip oldukları değerler ve normlar arasındaki uyum giderek yükselmektedir.

2.4.2.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

Etzioni örgütsel bağıllıkla alakalı sınıflamasını 1975 senesinde yapmıştır. Söz konusu sınıflama kapsamında Etzioni kurumun kişiler üstünde kurmuş bulunduğu etki veya yetkilerle birlikte kişilerin kuruma yatkınlık sergilemesi söz konusu olabileceğini ifade etmiştir. Yaptığı çalışma kapsamında Etzioni örgütsel bağıllığı üç başlık altında ele almıştır. Bu üç başlık şu şekildedir (114):

- Ahlaki Bağlılık: Kurumun norm, değer ve amalarının özümsemesi ile kişilerin nisbi olarak mükafatlarda ortaya çıkan farklılaşmalardan etkilenmediği hallerde söz konusu olmaktadır. Ahlaki bağıllık halinde kişiler yalnızca işe vermiş olduğu önemden dolayı faaliyetlerini sürdürmektedir.
- Hesapçı Bağlılık: Kişilerin bağıllık seviyeleri, motivasyonları doğrultusunda oluşmaktadır. Bununla birlikte kişiler ve kurum arasındaki alışveriş etkileşimine odaklanılmaktadır. Bu bakımdan kişi, kuruma

sağladıkları dolayısıyla temin edeceklerine bağlı olarak örgüte bağlılık sergilemektedir.

- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Tutum ve davranışların sınırlandırılması halinde ortaya çıkan bu bağlılık türü kişinin kurama yönelik negatif hisler beslemesine neden olan durumları ifade etmektedir. Kişi kurumda ruhsal açıdan olmak istememesine rağmen kurumda zorunlu olarak kalmayı sürdürmektedir.

2.4.2.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

O'Reilly ve Chatman çalışanların örgütsel bağlılıklarını ruhsal açıdan ele almıştır. Yaptıkları sınıflandırmada örgütsel bağlılığı üç aşamada ele almışlardır. Bunlar (115):

- Uyum: Çalışanlar bağlılığı kurumdaki değerler açısından değil dış mükafatlara erişebilmek için geliştirmektedir. Söz konusu bağlılıkta ödül bireye cazip gelmektedir. Ancak ceza itici bir faktör olmaktadır.
- Özdeşleşme: Bireylerin yakın etkileşimde bulunma isteğiyle açıklanmaktadır. Kişilerin davranışları ve tutumları diğer bireylerle kurulan ilişkilerle düzenlenmektedir. Bununla birlikte ilişkilendirme esnasında kişiler doyum sağlama amacıyla olmaktadır. Kişi kurumun görüşünü ve niteliklerini kabullenmekte ve bu kapsamda kendini kuruma uygun bir forma sokmaktadır.
- İçselleştirme: kurum ile bireyin değerleri arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu kapsamda kişinin görüşleriyle kurumun değerlerinin uyuşması durumunda söz konusu olmaktadır.

2.4.2.4. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

Meyer ve Allen tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması literatürde en çok kabul gören sınıflamalardan bir tanesidir. Yapısal açıdan bu sınıflama türü daha önce yapılan sınıflama türlerindeki bilgileri kapsamaması bakımından da kabul görmektedir (116).

Meyer ve Allen örgüt bağlılığı üç bileşen altında ele almışlardır. Bu üç bileşen şunlardır (117):

- Duygusal Bağlılık: Çalışanın kurumda kalmaya istekli olmasını ifade etmektedir. Söz konusu bağlılık türünde çalışanların zorlu ve rahat hislerindeki yükseliş olan ifade edilen iş tecrübelerinin gelişim kaydetmesi beklenmektedir. Bireyin duygusal bağlılığı artıkça farklı iş deneyimlerine açık olmakta ve böylece örgütte kalma isteği artmaktadır.
- Devam Bağlılığı: Çalışan kurumdan ayrılması durumunda katlanması gereken maliyetlerin varlığından dolayı kuruma yönelik bağlılık geliştirmektedir. Kurumun çalışanlarına yaptıkları yatırımlar artıkça devam bağlılığının artması söz konusu olabilecektir. Bu açıdan birey kurumu bırakması halinde kaybedeceklerini göz önünde bulundurmakta ve bu açıdan kurumu bırakmak istememektedir.
- Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türünde çalışanlar kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak görmektedir. Bu bağlılık türünde birey kurumda çalışanlarla ve kurumla kurmuş olduğu bağ sebebiyle kurumda kendini kurumda kalmak zorunda gibi hissetmektedir. Bu açıdan birey bağlılığı ahlaki açıdan ele almaktadır. Bununla birlikte kurumun ona yapmış olduğu yatırımların boşa gitmemesi gerektiğini düşünerek, kuruma kendini borçlu hissetmektedir. Bu sebepler kişinin kuruma bağlı kalmasını sağlamaktadır.

2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılıkla alakalı yapılan çalışmalar kapsamında örgütsel bağlılığı çeşitli faktörlerin etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu faktörler ise genel olarak üç grup altında ele alınmıştır. Bunlar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir (118).

2.4.3.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin sahip olduğu demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerin diğer örgütsel ve örgüt dışı faktörlere kıyasla daha olduğu ifade edilmektedir. Ancak kişisel faktörlerin de örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğu unutulmaması gerekmektedir (119).

2.4.3.1.1. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışan çalışmaların bazıları bu iki faktör arasında etkileşim bulunamazken, bazılarında normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında etkileşime rastlanmıştır (121). Özkaya ve diğer (122) tarafından yürütülen çalışmada ise cinsiyet ile devam bağlılığı arasında bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu çalışmada kadınların devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni ise kadınların çocuk ve evlilik gibi konularla alakalı devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

2.4.3.1.2. Yaş

Yürütülen çalışmalar genel olarak yaşın artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kişilerin yaşlanmasıyla birlikte farklı iş imkanlarından yararlanması ve eğitim alma olanaklarının azalması sebebiyle kurumlarına olan bağlılıkları artmaktadır. Bu kapsamda yaşlı bireyler genç bireylere kıyasla örgütlerine daha bağlı olmaktadır (120). Çolakoğlu ve diğer (121) tarafından yapılan çalışmada ise bu kanının aksine bir sonuca ulaşılmıştır.

2.4.3.1.3. Eğitim Durumu

Örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Bu açıdan bireyin eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bunun temelinde ise yüksek eğitilmiş bireylere daha fazla iş seçeneğinin sunulması bulunmaktadır. Yalçın ve İplik (123) çalışmalarında eğitim düzeylerine göre devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında önemli bir farklılığın olduğunu belirlemişlerdir. Özkaya ve diğer (122) ise idareciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.4.3.1.4. Çalışma Süresi

Bireylerin kurumdaki çalışma süreleri arttıkça kurumdan sağlayacağı kazançlar artış göstereceği için bireylerin kuruma olan bağlılığı da artış gösterecektir. Ancak Yalçın ve İplik (123) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır.

2.4.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin sahip olduğu özellikler çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etki edebilmektedir. Bu konuyla alakalı olarak yapılan çalışmalar örgütlerin pek çok özelliğinin çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyebildiğini ortaya koymuştur. Bu bölümde bu faktörlerden bazılarına yer verilecektir.

2.4.3.2.1. Örgüt Kültürü

Kurumun faaliyetlerini ve sağladıkları çıktılarının neticelerini etkileyen, hedeflere erişmek için ortak bir alan oluşturan ve bazı topluluklar tarafından meydana getirilen değer, inanç ve kişiler arasındaki etkileşimleri hepsi örgüt kültürünü meydana getirmektedir. Örgüt kültürü çalışanların bir araya gelmesini sağlaması bakımından örgütsel bağlılık açısından son derece önemlidir. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele çalışmalarda genel olarak bu iki faktör arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Kök ve Özcan (105) tarafından yapılan çalışmada da örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

2.4.3.2.2. Örgütsel Adalet

Kurum yönetiminin ve yöneticilerin kurumla alakalı konularda adaletli olmalarını ifade etmektedir. Bir diğer açıdan çalışanların kurumdaki uygulamaları adil görüp görmediklerini ele alan bir kavramdır. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında genel olarak aynı yönlü bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (124) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasında bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.4.3.2.3. Ücret

Çalışanlar belli bir ücret karşılığında çalışmaktadır. Bu açıdan çalışanların belli bir kurumda kalmalarını belirleyen en önemli faktörlerden biri ücret olmaktadır. Bu durum örgütsel bağlılık ücret arasında bir ilişkinin bulunmasına sebep olmaktadır. Kurumların uygulamış oldukları ücret politikasını etkili ve adil olması çalışanların kuruma olan bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte yönetici konumunda olan bireylerin örgütsel bağlılıkları özellikle ücret faktöründen oldukça etkilenmektedir. Çolakoğlu ve diğer (121) tarafından yapılan çalışmada örgütsel

bağlılık ile farklı ücret düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

2.4.3.2.1. *Liderlik ile Yönetim Biçimi*

Kurum yönetimi ile kurumdaki yöneticilerin faaliyetleri uygulama tarzı yönetim biçimi olarak ifade edilebilecektir. Yöneticilerin çalışanlarla etkileşim kurma biçimi, çalışanları motive etmek adına kullandığı yöntemler bu kavram kapsamında yer almaktadır. Söz konusu etmenler üzerinden değerlendirildiğinde yönetim biçimi, kişilerin kurumun hedeflerine ve değerlerine bağlanma seviyesine etki etmektedir (125).

Liderlik, ortak bir hedefe ulaşmak maksadıyla kurum faaliyetlerini düzenleyen bireyin tutum ve davranışları olarak ifade edilebilecektir. Bir liderin etkili olabilmesi için, başkalarını harekete geçirebilme, dürüstlük, vizyon sahibi olmak, kendine güvenmek, destekleyici olmak, destekleyici olmak ve açık fikirli olmak gibi özelliklerinin olması gerekmektedir. Karahan (126) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ile liderlik arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğunu görmüştür. Çalışma neticesinde ise örgütsel bağlılık seviyesinin yükseltilebilmesi için başarılı liderlik ile katılımcı liderliğin artırılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

2.4.3.2.1. *İşin Niteliği ve Önemi*

İşin sahip olduğu nitelikler çalışanların kurum içi ve kurum dışındaki hayatını etkileyebilmektedir. İşin niteliğiyle alakalı unsurlardan olan görev alanının sahip olduğu niteliklerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu kapsamda görev alanı artan bir çalışanın tecrübesinin yükseleceği ve bunun neticesinde ise örgütsel bağlılığının da artış göstereceği genelde düşünülmektedir. Bununla birlikte iş yaşamının önemli parçaları olan iş zenginleştirme ile iş rotasyonu kavramlarının örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkileri olduğu da ifade edilmektedir (127).

2.4.3.2.1. *Ödüller*

Çalışanların emeği ve başarısı kapsamında çalışanlara verilen ödüller ikramiye, ücret artışı ve prim benzeri maddi öğeler olabildiği gibi terfi, takdir ve teşekkür gibi

manevi ögeler de olabilmektedir. Ödüllendirmenin bir ödüllendirme sistemi kapsamında sunulması önemlidir. Bu sistemler kurum üyelerinin becerileri, katkıları doğrultusunda şartlara uygun biçimde ödüllendirme yapan sistemler olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Ödül sistemlerinin varlığı ve çalışanların bu sistemler tarafından mükafatlandırılması çalışanın örgütsel bağlılığının artmasına imkan tanımaktadır. Bununla birlikte ödüllendirme sistemlerinin açık, adil olması da bireylerin örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır. Usta ve Küçükaltan (127) yürüttükleri çalışmada otel çalışanlarını ele almışlardır. Çalışma neticesinde ise örgütsel bağlılık ile ödüllendirme arasında aynı yönlü güçlü bir ilişkinin olduğunu görmüşlerdir.

2.4.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler kurumla alakalı olmayan faktörler olmalarına rağmen neredeyse örgüt içi faktörler kadar önem arz eden ögeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt dışı faktörler genel olarak farklı iş olanakları ve profesyonellik gibi etmenler olmaktadır.

2.4.3.2.1. Farklı İş Olanakları

Çalışanların kurumlardaki örgütsel bağlılıklarına etki eden örgüt dışı faktörlerden biri farklı iş olanaklarının bulunmasıdır. Farklı iş bulma olanaklarının bulunmasına rağmen kurumda olmayı sürdüren bir çalışanın sahip olduğu örgütsel bağlılığın farklı iş bulma olanağı olmayan bu sebeple kurumda kalmayı sürdüren bir çalışanın sahip olduğu örgütsel bağlılıktan fazla bir örgütsel bağlılığının olduğu ifade etmek mümkün olabilecektir. Bu kapsamda eğitim düzeyi bireyin işten ayrılma niyetine etki eden en mühim faktör olarak ele alınmaktadır. Bunun nedeni ise eğitim seviyesi fazla olan bireylerin farklı iş bulabilme imkanları çok daha fazla olabilmektedir (128).

2.4.3.2.2. Profesyonellik

Profesyonellik kişinin mesleki ögeleri özümsemesini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Profesyonelse bazı değerleri ve kuralları olan ve söz konusu kurallara bağlı kalmayı amaçlayan, bağımsız hareket edebilme niteliği olan, sosyal sorumluluğu bulunan, çoğunlukla uzman oldukları konularla alakalı birtakım yapılar içerisinde toplanan bireyler olarak ifade edilmektedir (128).

Profesyonel çalışanların çalıştıkları kurumlar onların mesleki gelişimlerine katkı sağlıyorsa bu çalışanların örgütsel bağlılıkları olumlu yönde değişmektedir. Ancak bu çalışanların mesleki bağlılığı negatif yönde etkilenmiş olmaktadır. Bu açıdan örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılığın yüz yüze gelmemesi için kurumsal hedefler ve değerlerin mesleki değerlerle birleştirilmesi gerekmektedir. Böylelikle örgütsel bağlılığın artması söz konusu olacaktır (125).

2.4.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sebep olduğu sonuçlar bağlılık derecesine göre ele alınabilecektir. Kurumun amaçlarının anlaşılabilir ve makul olduğu süreçlerde yüksek örgütsel bağlılık iyi sonuçlara neden olabilirken, tersi bir durumda yüksek örgütsel bağlılık kurumun dağılmasına sebep olabilmektedir. Örgütsel bağlılığın sebep olduklarıyla alakalı yapılan araştırmalarda, tutumsal neticelerin bağlılıkla en sıkı ilişkiler içerisinde oldukları belirlenmiştir. Bu tutumsal ve davranışsal neticelerden kurumda kalma isteği, motive olma, katılım örgütsel bağlılıkla aynı yönlü etkileşim içerisindeyken, devamsızlık ve iş değiştirme gibi neticeler ise örgütsel bağlılıkla ters yönlü ilişki içerisinde olmuştur. Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyse karmaşık ve ılımlı olarak değerlendirilmiştir (114).

Örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin sebep olduğu çalışmalar kapsamında sonuçlar genel olarak üç başlık altında ele alınmaktadır. Bu başlıklar şu şekildedir (129):

- Düşük Örgütsel Bağlılık,
- İlimli Örgütsel Bağlılık,
- Yüksek Örgütsel Bağlılık.

2.4.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Kurum ve çalışan arasındaki etkileşimin oldukça zayıf olması durumunu açıklayan ve “zorunluluk bağlılığı” biçiminde de adlandırılan düşük örgütsel bağlılık Allen ve Meyer’in ifade etmiş olduğu devam bağlılığı niteliğindedir (118).

Kişinin kuruma olan ruhsal aitlik hissinin giderek azalmış olduğunu ifade eden düşük örgütsel bağlılık, kurumların çalışanları açısından arzu etmediği bir durumu

ifade etmektedir. Bunun nedeni ise düşük örgütsel bağlılığı olan çalışan elde ettikleri ilk olanakla birlikte örgütü bırakma eğiliminde olmaktadırlar. Kurumda düşük örgütsel bağlılığı olan çalışanların görevleriyle alakalı çabalarının az olmasıyla birlikte bu kişilerin takım çalışmasına bağlılıkları da o kadar az olmaktadır. Bu sebeple bu kişiler genel olarak “duygusuz işgörenler” olarak ifade edilmektedirler (129).

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması halinde çoğunlukla kurumda çalışan devri artmaktadır. Bununla birlikte örgütsel sadakatsizlik, devamsızlık, iş kalitesinde düşüklük, yetersiz çaba ve çalışan hırsızlıkları gibi durumlarla da karşılaşmaktadır. Şikayet, itiraz ve söylenti gibi neticelere sebep olan düşük düzeyde örgütsel bağlılık, kurumun otoritesini yitirmesi, farklı durumlara adapte olunamamasına, müşterilerin güveninin yitirilmesine, hasıllatta kayıpların görülmeye başlamasına neden olmaktadır. Bunun gibi sonuçlar neticesinde örgüt büyük kayıplar yaşamaktadır (130).

2.4.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Kişilerin tecrübelerinin fazla olduğu ancak örgütsel bağlılığın anlamıyla sağlanamadığı örgütsel bağlılık düzeyini ifade etmektedir. Kişiler bu bağlılık seviyesinde kurumun tüm değerlerini kabul etmemekte ancak bazı değerleri kabul etmektedir. Bununla birlikte kişi, kurum beklentilerini temin ederken kişisel değerlerini korumakta ve kurumsal bütünleşmeyi sürdürmektedir (114).

İlimli örgütsel bağlılık pozitif neticelerle birlikte negatif neticelere de sebep olabilmektedir. Bu seviyede bağlılığı olan çalışanlar, örgütsel bağlılık ile sosyal sorumluluk arasında çatışma yaşayabilmektedirler. Bu nedenden dolayıysa zor karar alabilmektedirler. Bu durum ise kurum işleyişine zarar verebilmektedir (129).

2.4.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Kişiler bu bağlılık seviyesinde kurumlarına yönelik olarak kuvvetli tutumlar sergilemektedirler. Çalışanlar bu bağlılık düzeyinde işlerinden tatmin olmaktadırlar. Bununla birlikte işlerinde başarılı olmakla beraber kurumda sadakatin yükselmesine de sebep olmaktadırlar. Bu durum bu çalışanların çeşitli ödüllerle mükafatlandırılmasına neden olmaktadır (114).

Çalışan yüksek örgütsel bağlılık seviyesinde kurumun değerlerini ve hedeflerini benimsemekte ve bunların gerçekleştirilebilmesi için büyük efor sergilemektedir. Bununla birlikte kurumda kalmaya sürdürmek açısından büyük bir arzu içerisinde olmaktadır. Bu konuyla alakalı yapılan araştırmalara göre yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışanların kurumlarına yaptıkları katkıların oldukça fazla olduğu neticesine ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlara göre performanslarının da daha iyi olduğu görülmüştür. Belirtilenlere göre yüksek düzeyde duygusal bağlılık yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa neden olmaktadır. Bunun nedeni ise duygusal açıdan kuruma bağlanan çalışanların oldukları konumdan oldukça memnun olmalarıdır (131).

2.5. İlgili Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm hakkında daha önce yapılmış yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara yer verilmiştir.

2.5.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Mahmutoğlu (132) Mili Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yöneticilerine yönelik bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada bu yöneticilerin çoğunlukla orta seviyede örgütsel bağlılıklarının olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte her iki cinsiyetteki yöneticilerin orta düzey örgütsel bağlılığı olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi açısından ise yüksek lisans yapan yöneticilerin en düşük örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüşken, ön lisans mezunu yöneticilerin ise en yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Neticede ise yöneticilerin cinsiyetleri, yaşları, kıdemleri, yönetim görevleri ve eğitim düzeyleriyle örgütsel bağlılık algılamaları arasında istatistiksel açıdan bir fark olmadığı ifade edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (133) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ele alınmıştır. Çalışmada öğretmenlerin medeni durumlarıyla cinsiyetleri ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin bulunmadığı neticesine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin kıdemleriyle örgütsel sinizm arasında ise bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kıdem ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir

ilişkinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel sinizm seviyeleri arasında da bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Zeyrek (134) tarafından yürütülen öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Başta örgütsel bağlılığın alt boyutlarıyla demografik özellikler kıyaslanmıştır. Bu kapsamda eğitim tipi, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilmiştir. Ancak eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında bir anlamlı fark bulunamamıştır.

Sur (135) büro çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, bu çalışanların bireysel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmeye çalışmıştır. Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eğitim durumu ve medeni durumu ile örgütsel sinizmin ve bireysel sinizmin alt kolları olan davranışsal, bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında istatistiksel bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışanların toplam hizmet süreleri ile kişisel sinizm ilişkileri arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Mevcut işyerinde çalışılan süreyle de bireysel sinizm seviyeleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Beşiroğlu (136) ortaöğretim müdürleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada dönüştürücü liderlik ve sürdürücü liderlik stillerini benimseyen müdürlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiş duygusal bağlılık boyutunda ise iyi düzeyde bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Okul türü değişkeniyle örgütsel bağlılık düzeyi arasında büyük bir farklılık tespit edilmiştir.

Doğan Kılıç (137) çalışmasında Şanlıurfa'da ilköğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmeye çalışmıştır. Çalışma neticesinde ise öğretmenlerin kıdemleriyle örgütsel sinizm ve genel sinizmleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını belirlemiştir.

2.5.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Straiter (138) ilaç şirketlerinin bölge satış müdürleri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Yaptığı çalışmada bölge satış müdürlerinin iş tatminleri ile yöneticilerin kurumlarına ve çalışanlarına duyduğu güvenle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile müdürlerin çalışanlarına duydukları güven arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte müdürlerin kurumlarına duydukları güvenin örgütsel bağlılık üzerinde oldukça etkili olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların kurumlarına güven duymaları örgüt amaç ve hedeflerini benimsemelerini sağlayarak kurum için daha fazla çaba sarf etmelerini olanaklı kılacaktır. Yöneticilerin çalışanlara güven duygusu vermeleri onların örgüte karşı bağlılık duygularını arttıracaktır.

James (59) Amerika'nın güneydoğusunda görev yapan okul çalışanları üzerinden örgütsel sinizmi meydana getiren ara ve temel değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. Çalışma neticesinde ise temel faktörlerin örgütsel destek, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ve örgütsel adalet olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin sonuçlarının ise çalışan uyumsuzluğu, performans düşüklüğü, iş gerilimi gibi olgular olabileceği ifade edilmiştir. Sinizm algısı yüksek olan çalışanların performansları daha düşük olmakla beraber işbirliği algıları da olumsuz yönündedir. Sinik bireyler işletmede negatif duyguları diğer çalışanlara da yansıtabilirler.

Claes ve Van De Ven (139) yaşlı çalışanların örgüt bağlılıklarını ve iş memnuniyetlerini belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışmada Belçika ve İsveç'ten alınan örneklem gruplarıyla 25 yaş ve altı çalışanlarla 50 yaş ve üst çalışanlar kıyaslamıştır. Çalışma neticesinde yaşlı grubun iş doyumunu üzerinde iş güvensizliğinin ters yönlü bir etkisini olduğu belirlenmiştir. 50 yaş ve üzeri bireylerin iş güvensizliği algılarının yüksek olması iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte ülkeler arasında farklılığa ise yalnızca genç çalışanlar arasında rastlanmıştır.

Delken (87) çağrı merkezi çalışanlarıyla alakalı bir araştırma yapmıştır. Yaptığı çalışmada demografik özelliklerle örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Bununla birlikte çalışmada örgütsel sinizm ile ruhsal sözleşme ihlali arasındaki ilişki kapsamında demografik değişkenler aracı faktörler olarak ele alınmıştır. Çalışma neticesinde ise örgütsel sinizm ile ruhsal sözleşme arasındaki ilişkide demografik faktörlerin etki etmediği bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Qian ve Dainels (140) yaptıkları çalışmada öğretim görevlilerinin iletişim algılarına dayalı olarak örgütsel değişme yönelik çalışan sinizmlerini tespit etmeyi

amaçlamışlardır. Çalışma neticesinde iletişimin çalışan sinizmini oluşturmada temel rolü olduğunu belirlemişlerdir. Bununla birlikte çalışma şartlarında var olan bilginin, ilişkinin ve iletişim süreçlerinin değişim odaklı sinizmde sebebe dayalı etkilerinin olduğunu belirlemişlerdir. İş ortamında çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişim becerilerinin düşük olması çalışanların sinizm algılarını yükseltmekte önemli olarak görülmüştür. Örgütte yetersiz iletişim çalışanların sinik davranışlar sergilemesi de önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir.

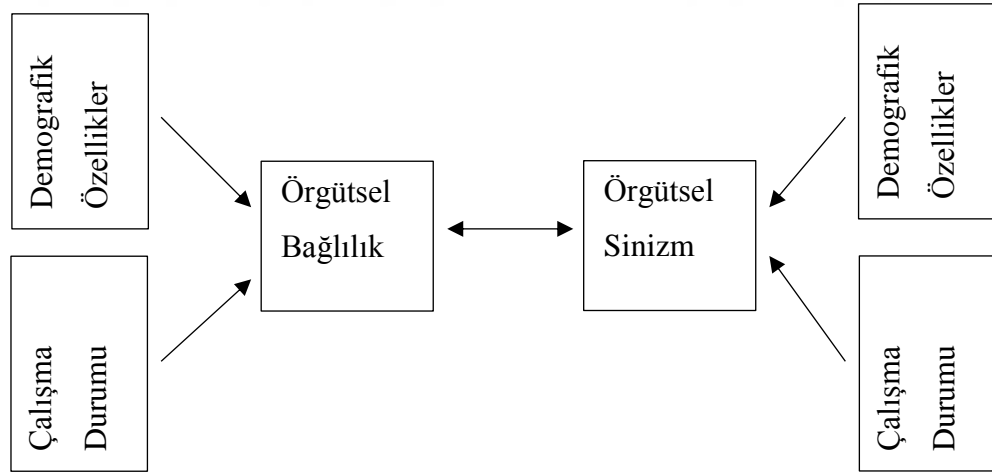


3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimsel tarama modeli kapsamında ölçek aracılığıyla veriler toplanmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (141) göre tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bir konuya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklemeler üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denir. Bu araştırmada gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin çalışma ortamlarında sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarını ortaya konmaya çalışıldığı bu araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan antrenörlerin çalışma ortamlarında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumları ortaya konmaya çalışıldığından betimsel bir araştırma niteliğindedir.

Araştırmanın modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmada 2016-2017 yılında T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığında Antrenör kadrosunda görevli antrenör sayısını öğretmek için T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığında

bilgi edinme birimine başvurulmuştur. Ancak bakanlık yetkililerin resmi yazılar sonrasında kendilerinde böyle bir istatistiki bilginin ellerinde olmadığını belirterek 5.000 yakın görev yapan antrenör olduklarını beyan etmişlerdir. Böylelikle araştırma evrenini 2016-2017 yılında T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığında Antrenör kadrosunda yaklaşık 5.000 kişiden oluştuğu kabul edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için Yazıcı ve Erdoğan tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü hesap tablosundan yararlanılmıştır (141). Bu tabloya göre $\pm 0,03$ örnekleme hatası (d), bağımlı değişkenin evrende görülme oranı 0,3 (P) ve görülmemeye oranı 0,7 (q) kabul edildiğinde, araştırmamız için en az 760 katılımcıya ihtiyaç duyulmuştur.

Araştırmanın örneklem alma türü olarak rastgele örneklem türü benimsenmiştir. Araştırmacı tarafından gönüllü olarak katılmak isteyen ve ulaşılabilen 1000 antrenöre ölçek uygulanmıştır. Ölçek formunu ise 798 antrenör doğru ve eksiksiz doldurmuş ve araştırmaya dahil edilmiştir. Bu katılımcılara ilişkin kişisel bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Kişisel Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	617	77,3
	Kadın	181	22,7
Yaş	20-29	159	19,9
	30-39	453	56,8
	40-49	138	17,3
	50 ve üzeri	48	6,0
Eğitim Durumu	Ortaöğretim ve altı	86	10,8
	Ön lisans	43	5,4
	Lisans	589	73,8
	Lisansüstü	80	10,0
Medeni Durum	Bekar	243	30,5
	Evli	555	69,5
Hizmet Yılı	1-5 yıl	416	52,1
	6-10 yıl	249	9,9
	11-15 yıl	79	6,8
	16 yıl ve üzeri	54	31,2
Çalışma Şekli	Kadrolu	310	38,8
	Sözleşmeli	488	61,2
Gelir Düzeyi	1400 TL ve Altı	55	6,9
	1401-3000 TL	681	85,3

	3001-5000TL	56	7,0
	5001 TL ve üzeri	6	0,8
	Toplam	798	100

Katılımcıların spor branşlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.2. Spor Branşına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Atıcılık	3	0,4
Atletizm	50	6,3
Badminton	30	3,8
Basketbol	64	8,0
Bocce	12	1,5
Boks	9	1,1
Cimnastik	37	4,6
Diğer	13	1,6
Eskrim	12	1,5
Fitness	5	0,6
Futbol	156	19,5
Güreş	37	4,6
Halter	3	0,4
Hemsball	3	0,4
Hentbol	56	7,0
Hokey	3	0,4
Judo	24	3,0
Karate	6	0,8
Kıck boks	1	0,1
Masa tenisi	9	1,1
Masaj	1	0,1
Okçuluk	10	1,3
Paraşüt	2	0,3
Taekwondo	19	2,4
Tenis	66	8,3
Voleybol	75	9,4
Wushu	1	0,1
Yelken	1	0,1
Yüzme	86	10,8
Zihinsel engelliler Atletizm	4	0,6
Toplam	798	100,0

Araştırmaya katılanların %19,5'i futbol, %10,8'i yüzme, %9,4'ü voleybol, %8,3'ü tenis ve %8'i basketbol branşındadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçek formu kullanılmıştır. Ölçek formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilerin demografik özelliklerini ve çalışma durumlarını belirlemeye yönelik 8 soru, ikinci bölümde örgütsel bağlılık algısını belirlemeye yönelik 5'li likert formda 18 soru ve üçüncü bölümde örgütsel sinizm algısını belirlemeye yönelik 5'li likert formda 13 soru yer almaktadır.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığı ölçmek üzere, Meyer ve arkadaşlarının geliştirdiği (142) "Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization" adlı çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek Türkçe literatüründe "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" olarak geçmektedir. Wasti (143) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal bağlılık alt boyutu 6 sorudan, normatif bağlılık alt boyutu 6 sorudan ve devam bağlılığı alt boyutu 6 sorudan oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık için 0,792, normatif bağlılık için 0,781 ve devam bağlılığı için 0,802 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal Bağlılık Boyutu: Duygusal bağlılık, kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. 6 sorudan (1, 2, 3, 4, 5 ve 6.maddeler) meydana gelmiş olup 2, 4 ve 6.maddeler olumsuz sorulardır. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,792 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların duygusal bağlılık ortalamaları 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların kurumlarına karşı duygusal bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Normatif Bağlılık Boyutu: Normatif bağlılık, örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir. Çalışanların hissettikleri görev duygusu ve yükümlülük ile örgütte kalmaları ve zorunlu bir bağlılık geliştirmeleridir. 6 sorudan (7, 8, 9, 10, 11, 12.maddeler) meydana gelmiş olup 7.madde olumsuz sorudur. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,752 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların normatif bağlılık ortalamaları 1 ile 5 puan

arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların kurumlarına karşı normatif bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Devam Bağlılığı Boyutu: Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmayla ilgili algılanan maliyetlerle ilişkilendirilmiştir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları ya da örgütte kalmanın getirilerini dikkate alarak kalma kararı vermesidir. 6 sorudan (13, 14, 15, 16, 17 ve 18.. maddeler) meydana gelmiş olup 13.madde olumsuz sorudur. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,761 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların devam bağlılığı ortalamaları 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların kurumlarına karşı devam bağlılıklarının arttığını göstermektedir.

Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Puanlandırması

Değer	Puan
Kesinlikle katılmıyorum	1 – 1,8 puan arası
Katılmıyorum	1,9 – 2,6 puan arası
Kararsızım	2,7 – 3,4 puan arası
Katılıyorum	3,5 – 4,2 puan arası
Kesinlikle katılıyorum	4,3 – 5 puan arası

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes ve diğerleri (45) tarafından geliştirilen 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Ölçek, Türkçeye Kalağan (75) tarafından uyarlanmıştır ve ölçeğe açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bilişsel alt boyut 5 sorudan, duyuşsal alt boyut 4 sorudan ve davranışsal alt boyut 4 sorudan oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach Alpha değerleri duyuşsal boyut için 0,785, davranışsal boyut için 0,768 ve duyuşsal boyut için 0,786 olarak tespit edilmiştir.

Bilişsel Boyut: Örgütlerin dürüstlükten veya doğruluktan yoksun olduğuna dair inançtır. Siniklerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarının olmasının, onların örgütün refahını ilerletmeleri için rehberlik etme, fedakârlık etme, gönüllü olma ve örgütü savunmayı içeren konularda olumlu sosyal davranış göstermelerinin mümkün olmayacağını belirtmektedir. 5 sorudan (1, 2, 3, 4 ve 5.

maddeler) meydana gelmektedir. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,764 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların bilişsel boyut ortalamaları 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların bilişsel sinizm algıları yükselmektedir.

Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin, diğer bir tutum boyutu da örgüte yönelik olumsuz duygulardır. Sinizm örgüte yönelik tarafsız bir düşünce değildir ve güçlü duygusal reaksiyonları içerebilir.4 sorudan (6, 7, 8 ve 9.maddeler) meydana gelmektedir. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,803 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların duyuşsal boyut ortalamaları 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların duyuşsal sinizm algıları yükselmektedir.

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz ve kötülemeye (aşağılayıcı, küçümseyici, hor gören) yönelik davranış eğilimleridir. Siniksel tutumları olanlar için en belirgin davranışsal eğilim, örgüte yönelik güçlü eleştirilerin ifadesidir. 4 sorudan (10, 11, 12 ve 13.maddeler) meydana gelmektedir. Araştırmamızda bu boyutta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,785 olarak bulunmuştur. Bu boyutta araştırmaya katılımcıların davranışsal boyut ortalamaları 1 ile 5 puan arasında değişmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcıların davranışsal sinizm algıları yükselmektedir.

Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğin Puanlandırması

Değer	Puan
Kesinlikle katılmıyorum	1 – 1,8 puan arası
Katılmıyorum	1,9 – 2,6 puan arası
Kararsızım	2,7 – 3,4 puan arası
Katılıyorum	3,5 – 4,2 puan arası
Kesinlikle katılıyorum	4,3 – 5 puan arası

3.4. Veri Analizi

Veri analizi SPSS 16 bilgisayar paket programında yapılmıştır. Farklılık testlerinin parametrik veya nonparametrik test olup olmayacağını kararı Kolmogorov - Smirnov Testi ve Shapiro-Wilk Testi sonucuna göre belirlenmiştir. Test sonuçları kapsamında “p” değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde olması nedeniyle alt boyutların

normal dağılım koşullarına uymadığına kararı verilmiştir (Tablo 3.3). İkili karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi, Çoklu karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H testi post hoc testi için bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi ve ilişki sınamalarında Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar %5 anlamlılık düzeyine göre bakılmıştır.

Tablo 3.5. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri Normallik Sınaması

n=798		Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları			Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutları		
		Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Normal Parameters ^a	Ortalama	21,2694	19,7544	18,0890	14,7995	9,4787	11,0075
	Std. Hata	5,14691	4,40541	4,23564	5,19650	4,47482	3,92143
	Çarpıklık	-0,587	-0,517	-0,048	0,067	0,569	-0,030
	Basıklık	0,325	0,758	0,681	-0,759	-0,515	-0,724
Kolmogorov-Smirnov Z		0,077	0,187	0,090	0,089	0,088	0,104
p		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Shapiro-Wilk		0,976	0,911	0,969	0,967	0,974	0,981
p		,000	,000	,000	,000	,000	,000

3.5. Etik Kaygıların Giderilmesi

Saha çalışması kapsamında katılımcıları bilgilendirmek adına gönüllü onam formu hazırlanmış ve katılımcıların gönüllü olarak araştırmaya dahil olmaları sağlanmıştır.

Çalışmamızda anket uygulaması öncesinde Gençlik ve Spor Bakanlığından 15.06.2017 tarihli 63296879-044-E.153996 sayılı uygulama izini alınmıştır (Ek2). Ayrıca İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan 12.10.2017 Tarihli 2017/15-2 sayılı etik kurul izni alınmıştır (Ek-3).

4. BULGULAR

4.1. Örgütsel Sinizm Algısına İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Bilişsel boyut	Erkek	2,98±1,05	1,196	0,232
	Kadın	2,87±0,99		
Duyuşsal boyut	Erkek	2,38±1,12	0,762	0,446
	Kadın	2,30±1,09		
Davranışsal boyut	Erkek	2,75±0,98	0,307	0,759
	Kadın	2,74±0,98		

Cinsiyete göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.2. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama ±ss	X ²	p	Farklılık	Mann- Withney U	p
Bilişsel boyut	20-29	2,98±1,01	7,720	0,052			
	30-39	3,01±1,06					
	40-49	2,84±0,98					
	50 ve üzeri	2,62±1,02					
Duyuşsal boyut	20-29 (1)	2,33±1,07	11,654	0,009	1-4 grup	7,854	0,000
	30-39 (2)	2,47±1,15			2-4 grup	8,521	0,000
	40-49 (3)	2,18±1,00					
	50 ve üzeri (4)	2,04±1,12					
Davranışsal boyut	20-29	2,70±0,96	2,896	0,273			
	30-39	2,81±1,00					
	40-49	2,66±,88					
	50 ve üzeri	2,60±1,01					

* $p<0,05$

** $p<0,0125$ (Bonferroni düzeltmeli p değeri)

Yaşa göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel ve davranışsal boyutun yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bununla beraber duyuşsal boyutun yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U test testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre 39 yaş altı bireylerin duyuşsal boyut algıları 50 ve üzeri yaşındaki bireylere göre daha yüksektir.

Tablo 4.3. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama ±ss	X ²	p	Farklılık	Mann- Withney U	p
Bilişsel boyut	Ortaöğretim ve altı	2,47±0,92	21,674	0,000			
	Ön lisans	3,00±1,00			Ortaöğretim ve altı	7,541	0,000
	Lisans	3,03±1,04			Ortaöğretim ve altı	8,215	0,000
	Lisansüstü	2,91±1,01			Ortaöğretim ve altı	5,684	0,000
Duyuşsal boyut	Ortaöğretim ve altı	2,14±0,13	9,255	0,026	Lisans	5,684	0,000
	Ön lisans	2,11±1,05			Lisans	6,514	0,000
	Lisans	2,43±1,11					
	Lisansüstü	2,29±1,09					
Davranışsal boyut	Ortaöğretim ve altı	2,67±0,91	4,802	0,187			
	Ön lisans	2,47±0,97					
	Lisans	2,78±0,98					
	Lisansüstü	2,75±1,01					

*p<0,05

** p<0,0125 (Bonferroni düzeltilmeli p değeri)

Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, davranışsal boyutun eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bununla beraber bilişsel ve duyuşsal boyutun eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir (p<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre bilişsel boyutta ortaöğretim ve altı eğitime sahip olan antrenörlerin sinizm algıları daha düşüktür. Bununla beraber duyuşsal boyutta lisans eğitimine sahip antrenörlerin sinizm algıları daha yüksektir.

Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Bilişsel boyut	Bekar	3,01±1,01	1,051	0,293
	Evli	2,93±1,05		
Duyuşsal boyut	Bekar	2,48±1,09	2,404	0,016
	Evli	2,31±1,12		
Davranışsal boyut	Bekar	2,87±0,95	2,428	0,015
	Evli	2,69±0,98		

*p<0,05

Medeni duruma göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel boyut algısı medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmişken (p>0,05) duyuşsal ve davranışsal boyuta göre farklılık

gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Duyuşsal boyutta bekar bireylerin algıları ($2,48\pm1,09$) evli bireylerden ($2,31\pm1,12$); davranışsal boyutta yine bekar bireylerin algıları ($2,87\pm0,95$) evli bireylerden ($2,69\pm0,98$) daha yüksektir.

Tablo 4.5. Hizmet Yılına Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama \pm ss	X ²	p	Farklılık	Mann- Withney U testit	p
Bilişsel boyut	1-5 yıl	2,93 \pm 1,02	0,946	0,331			
	6-10 yıl	3,10 \pm 1,05					
	11-15 yıl	2,80 \pm 0,97					
	16 yıl ve üzeri	2,69 \pm 0,91					
Duyuşsal boyut	1-5 yıl	2,36 \pm 1,11	4,451	0,035	16 yıl ve üzeri	5,654	0,000
	6-10 yıl	2,46 \pm 1,15			16 yıl ve üzeri	7,818	0,000
	11-15 yıl	2,24 \pm 1,06					
	16 yıl ve üzeri	2,13 \pm 1,00					
Davranışsal boyut	1-5 yıl	2,72 \pm 0,99	0,038	0,846			
	6-10 yıl	2,81 \pm 1,00					
	11-15 yıl	2,59 \pm 0,91					
	16 yıl ve üzeri	2,89 \pm 0,98					

* $p<0,05$

** $p<0,0125$ (Bonferroni düzeltilmeli p değeri)

Hizmet yılına göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel ve davranışsal boyutun hizmet yılına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bununla beraber duyuşsal boyutun hizmet yılına göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U testi yapılmıştır. Buna göre 10 yıl altı zamandır çalışan bireylerin duyuşsal boyut algıları 16 yıl ve üzeri zamandır çalışan bireylerden daha yüksektir.

Tablo 4.6. Çalışma Şekline Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama \pm ss	Z	p
Bilişsel boyut	Kadrolu	3,01 \pm 1,09	0,973	0,331
	Sözleşmeli	2,92 \pm 1,00		
Duyuşsal boyut	Kadrolu	2,49 \pm 1,20	2,110	0,035
	Sözleşmeli	2,29 \pm 1,05		
Davranışsal boyut	Kadrolu	2,74 \pm 0,96	0,194	0,846
	Sözleşmeli	2,75 \pm 0,99		

* $p<0,05$

Çalışma şekline göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel ve davranışsal boyut algısının çalışma şekline göre farklılık göstermediği tespit edilmişken ($p>0,05$) duyuşsal boyuta göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre kadrolu olarak çalışan bireylerin ($2,49\pm1,20$) duyuşsal boyut algıları, sözleşmeli olarak çalışan bireylere ($2,29\pm1,05$) göre daha yüksektir.

Tablo 4.7. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama±ss	X²	p
Bilişsel boyut	1400 TL ve Altı	2,80±1,01	2,333	0,506
	1401-3000 TL	2,97±1,04		
	3001-5000TL	2,94±1,00		
	5001 TL ve üzeri	2,63±1,01		
Duyuşsal boyut	1400 TL ve Altı	2,20±0,00	1,236	0,744
	1401-3000 TL	2,37±1,12		
	3001-5000TL	2,48±1,19		
	5001 TL ve üzeri	2,33±0,94		
Davranışsal boyut	1400 TL ve Altı	2,92±0,92	5,212	0,157
	1401-3000 TL	2,73±0,99		
	3001-5000TL	2,88±0,84		
	5001 TL ve üzeri	2,33±0,40		

Gelir durumuna göre örgütsel sinizm algısı Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut algılarının gelir durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.8. İş Değişirme Tutumuna Göre Örgütsel Sinizm Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Bilişsel boyut	Evet	3,22±1,09	4,912	0,000
	Hayır	2,83±0,98		
Duyuşsal boyut	Evet	2,71±1,22	5,539	0,000
	Hayır	2,21±1,02		
Davranışsal boyut	Evet	2,92±1,02	3,299	0,000
	Hayır	2,67±0,94		

* $p<0,05$

İş değiştirme tutumuna göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut algılarının iş değiştirme tutumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İş değiştirmeyi düşünen bireylerin bilişsel boyutta ($3,22 \pm 1,09$), duyuşsal boyutta ($2,71 \pm 1,22$) ve davranışsal boyutta ($2,92 \pm 1,02$) sinizm algısı iş değiştirmeyi düşünmeyen bireylere göre daha yüksektir.

Tablo 4.9. Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durumuna Göre rgtsel Sinizm Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama \pm ss	X ²	p	Farklılık	Mann- Withney U testit	p
Bilişsel boyut	Hiç memnun değilim	3,82 \pm 0,83	149,896	0,000	Memnunum	8,515	0,000
					çok memnunum	7,524	0,000
	Memnun değilim	3,69 \pm 1,00			Memnunum	7,952	0,000
					çok memnunum	7,125	0,000
	Kararsızım	3,25 \pm 1,01					
	Memnunum	2,77 \pm 0,86					
Duyuşsal boyut	Hiç memnun değilim	3,80 \pm 1,02	190,519	0,000	Memnunum	6,548	0,000
					çok memnunum	5,985	0,000
	Memnun değilim	3,20 \pm 1,17			Memnunum	6,478	0,000
					çok memnunum	5,681	0,000
	Kararsızım	2,70 \pm 1,02					
	Memnunum	2,03 \pm 0,82					
Davranışsal boyut	Hiç memnun değilim	3,52 \pm 0,82	76,419	0,000	Memnunum	8,524	0,000
					çok memnunum	7,896	0,000
	Memnun değilim	3,00 \pm 1,06			Memnunum	7,956	0,000
					çok memnunum	7,215	0,000
	Kararsızım	3,01 \pm 0,98					
	Memnunum	2,63 \pm 0,91					
	çok memnunum	2,31 \pm 0,87					

* $p < 0,05$

** $p < 0,0125$ (Bonferroni düzeltmeli p değeri)

Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut algıları çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U testit testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre çalışma koşullarından memnun olmayan grubun örgütsel sinizm algıları memnun olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

4.2. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular

Tablo 4.10. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Duygusal bağlılık	Erkek	3,52±0,85	1,251	0,211
	Kadın	3,61±0,85		
Normatif bağlılık	Erkek	3,28±0,76	0,245	0,807
	Kadın	3,30±0,61		
Devam bağlılığı	Erkek	3,00±0,72	0,469	0,639
	Kadın	3,04±0,64		

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.11. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı

Alt Boyutlar	Yaş	Kruskal Wallis H Testi			Bonferroni Düzeltmeli Mann Whitney U Testi		
		Ort.±ss	X ²	p	Grup	U testi	p
Duygusal bağlılık	20-29	3,57±0,83	6,695	0,082			
	30-39	3,49±0,85					
	40-49	3,65±0,86					
	50 ve üzeri	3,64±0,91					
Normatif bağlılık	20-29	(1) 3,32±0,66	16,100	0,001*	1-4 grup	5,651	0,000**
	30-39	(2) 3,22±0,72			2-4 grup	6,842	0,000**
	40-49	(3) 3,35±0,75			3-4 grup	5,964	0,000**
	50 ve üzeri	(4) 3,60±0,90					
Devam bağlılığı	20-29	2,99±0,70	2,246	0,523			
	30-39	3,00±0,69					
	40-49	3,05±0,70					
	50 ve üzeri	3,09±0,82					

* $p<0,05$

** $p<0,0125$ (Bonferroni düzeltmeli p değeri)

Yaşa göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığının yaşa göre farklılaşmadığı ($p>0,05$); normatif bağlılığın yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Normatif bağlılığın hangi yaş grubundan kaynaklı olarak farklılaştığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış ve farklılığın 50 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. 50 ve üzeri yaşındaki bireylerin normatif bağlılık algıları diğer bireylere göre yüksektir.

Tablo 4.12. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama±ss	X ²	p
Duygusal bağlılık	Ortaöğretim ve altı	3,58±0,92	4,460	0,216
	Ön lisans	3,78±0,85		
	Lisans	3,52±0,85		
	Lisansüstü	3,51±0,80		
Normatif bağlılık	Ortaöğretim ve altı	3,37±0,87	4,027	0,259
	Ön lisans	3,46±0,63		
	Lisans	3,26±0,71		
	Lisansüstü	3,30±0,75		
Devam bağlılığı	Ortaöğretim ve altı	3,04±0,74	2,289	0,515
	Ön lisans	2,99±0,70		
	Lisans	3,01±0,69		
	Lisansüstü	2,96±0,73		

Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık algısı Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Duygusal bağlılık	Bekar	3,49±0,85	1,217	0,224
	Evli	3,56±0,85		
Normatif bağlılık	Bekar	3,28±0,67	0,496	0,620
	Evli	3,29±0,75		
Devam bağlılığı	Bekar	3,10±0,75	2,785	0,005*
	Evli	2,97±0,67		

* $p<0,05$

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın medeni duruma göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) bununla beraber devam bağlılığının medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bekar bireylerin devam bağlılığı algıları (3,10±0,75) evli bireylerden (2,97±0,67) daha yüksektir.

Tablo 4.14. Hizmet Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama±ss	X²	p
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	3,57±0,85	4,477	0,214
	6-10 yıl	3,47±0,82		
	11-15 yıl	3,60±1,01		
	16 yıl ve üzeri	3,71±0,77		
Normatif bağlılık	1-5 yıl	3,29±0,68	5,502	0,139
	6-10 yıl	3,21±0,76		
	11-15 yıl	3,35±0,89		
	16 yıl ve üzeri	3,50±,69		
Devam bağlılığı	1-5 yıl	3,00±0,70	0,611	0,894
	6-10 yıl	3,01±0,70		
	11-15 yıl	2,99±0,78		
	16 yıl ve üzeri	3,06±0,59		

Hizmet yılına göre örgütsel bağlılık algısı Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının hizmet yılına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.15. Çalışma Şekline Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Duygusal bağlılık	Kadrolu	3,49±0,88	1,427	0,154
	Sözleşmeli	3,57±0,83		
Normatif bağlılık	Kadrolu	3,19±0,77	2,921	0,003*
	Sözleşmeli	3,35±0,69		
Devam bağlılığı	Kadrolu	2,97±0,71	0,372	0,710
	Sözleşmeli	3,03±0,70		

* $p<0,05$

Çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığının çalışma şekline göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) bununla beraber normatif bağlılığın çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadrolu olarak çalışan bireylerin normatif bağlılık algısı (3,19±0,77), sözleşmeli olarak çalışan bireylerin algılarından (3,35±0,69) daha düşüktür.

Tablo 4.16. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama ±ss	X ²	p	Fark	Mann- Withney U	p
Duygusal bağlılık	1400 TL ve Altı	3,47±0,94	5,812	0,121			
	1401-3000 TL	3,55±0,84					
	3001-5000TL	3,58±0,90					
	5001 TL ve üzeri	2,69±0,79					
Normatif bağlılık	1400 TL ve Altı (1)	3,44±0,84	12,771	0,005	1-4 grup	8,651	0,000
	1401-3000 TL (2)	3,28±0,71			2-4 grup	7,634	0,000
	3001-5000TL (3)	3,32±0,80			3-4 grup	7,941	0,000
	5001 TL ve üzeri (4)	2,33±0,68					
Devam bağlılığı	1400 TL ve Altı (1)	3,18±0,69	10,826	0,013	1-4 grup	6,549	0,000
	1401-3000 TL (2)	3,00±0,70			2-4 grup	5,681	0,000
	3001-5000TL (3)	3,01±0,76			3-4 grup	5,702	0,000
	5001 TL ve üzeri (4)	2,30±0,37					

*p<0,05

** p<0,0125 (Bonferroni düzeltilmeli p değeri)

Gelir durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, duygusal bağlılık algısının gelir durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bununla beraber normatif bağlılık ve devam bağlılığı algıları gelir durumuna göre farklılaşmaktadır (p<0,05). Farklılığın hangi gelir grubundan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre hem normatif bağlılıkta hem de devam bağlılığında 5001TL ve üzeri gelire sahip olan bireylerin algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.17. İş Değiştirme Tutumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Mann Whitney U Testi

		Ortalama±ss	Z	p
Duygusal bağlılık	Evet	3,35±0,81	4,939	0,000
	Hayır	3,62±0,86		
Normatif bağlılık	Evet	3,25±0,67	1,611	0,107
	Hayır	3,31±0,75		
Devam bağlılığı	Evet	3,06±0,65	1,914	0,056
	Hayır	2,99±0,72		

*p<0,05

İş değiştirme tutumuna göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre normatif bağlılık ve devam bağlılığının iş değiştirme tutumuna göre farklılık göstermediği (p>0,05) bununla beraber duygusal bağlılığın çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). İş değiştirmeyi

düşünen bireylerin duygusal bağlılık algıları (3,35±0,81), iş değiştirmeyi düşünmeyen bireylere (3,62±0,86) göre daha düşüktür.

Tablo 4.18. Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Algısı Kruskal Wallis H Testi

		Ortalama±ss	X ²	p	Farklılık	Mann- Withney U testit	p
Duygusal bağlılık	Hiç memnun değilim (1)	2,86±0,63	186,120	0,000	1-4 grup	5,624	0,000
					1-5 grup	6,548	0,000
	Memnun değilim (2)	3,20±0,78			2-5 grup	5,987	0,000
	Kararsızım (3)	2,97±0,91			3-4 grup	6,882	0,000
	Memnunum (4)	3,72±0,64			3-5 grup	6,179	0,000
	Çok memnunum (5)	4,09±1,07					
Normatif bağlılık	Hiç memnun değilim (1)	2,92±0,61	35,967	0,000	1-4 grup	7,581	0,000
					1-5 grup	6,597	0,000
	Memnun değilim (2)	3,00±0,70			2-4 grup	5,654	0,000
	Kararsızım (3)				2-5 grup	6,549	0,000
	Kararsızım Memnunum (4)	3,02±0,88			3-4 grup	6,518	0,000
	Çok memnunum (5)	3,39±0,61			3-5 grup	7,208	0,000
Devam bağlılığı	Hiç memnun değilim	3,33±0,94	9,363	0,053			
	Memnun değilim	3,17±0,50					
	Kararsızım	3,13±0,68					
	Memnunum	2,90±0,70					
	Çok memnunum	3,02±0,66					
	2,91±0,93						

*p<0,05

** p<0,0125 (Bonferroni düzeltilmiş p değeri)

Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, devam bağlılığı algısının çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bununla beraber duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları çalışma koşullarından memnuniyet durumuna

göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U test testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre çalışma koşullarından memnun olmayan grubun duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları memnun olanlara göre daha düşük olarak bulunmuştur.

4.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Spearman Korelasyon Testi

		Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
Bilişsel boyut	r	-,287*	-,040	-,235*
	p	,000	,258	,000
	N	798	798	798
Duyuşsal boyut	r	-,441*	-,235*	-,191*
	p	,000	,000	,000
	N	798	798	798
Davranışsal boyut	r	-,203*	-,025	-,215*
	p	,000	,482	,000
	N	798	798	798

** $p<0,01$

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi Spearman Korelasyon testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; duyuşsal boyut ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; davranışsal boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerine etkisi araştırılmıştır.

Araştırmada demografik özelliklere göre antrenörlerin örgütsel sinizm algıları incelenmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine ve gelir durumlarına göre sinizm algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yavuz ve Bedük (144) alışmalarında bireylerin gelir durumuna göre örgütsel sinizm algılarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. zcan (145) araştırmasında iřėörenlerin örgütsel sinizm gösterme eğilimlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yapılan birim, görev süresi ve medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yavuz ve Bedük (144) ve zcan (145) tarafından yapılan araştırmaların çalışma bulgularımızla paralellik gösterdiği görülmüştür. Bu bulgulardan örgütsel sinizm algısını cinsiyet ve ekonomik gelir düzeyinin etkilemediği yorumlanabilir.

Yaşa göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel ve davranışsal boyutun yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber duyuşsal boyutun yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U test testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre 39 yaş altı bireylerin duyuşsal boyut algıları 50 ve üzeri yaşındaki bireylere göre daha yüksektir. Doğaç (146) alışmasında orta yaştaki çalışanların genç çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Ergen (147) araştırmasında yaşları 20-30 arasında bulunan çalışanların, yaşları 31-40 arasında bulunan çalışanlara göre davranışsal sinizmi daha yoğun şekilde yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu durum yaşça büyük olan çalışanların, kurumda çalışma sürelerinin daha fazla olması ve bu nedenle örgüdeki mevcut yapı ve işleyişi diğer çalışanlardan daha fazla uyum gösterebilmeleri ile açıklana bilinir. Ayrıca orta yaş grubunda olan çalışanların, alternatif iş imknlarının genç yaş grubunda olan çalışanlara göre daha az olması, örgütlerine yönelik daha yüksek bağlılık sergilemelerine neden olabilmektedir.

Genç bireylerin örgütte yeni olmalarından rgt tam olarak tanımamalarından kaynaklı olarak sinizm algılarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, davranışsal boyutun eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber bilişsel ve duyuşsal boyutun eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre bilişsel boyutta ortaöğretim ve altı eğitime sahip olan antrenörlerin sinizm algıları daha düşüktür. Bununla beraber duyuşsal boyutta lisans eğitimine sahip antrenörlerin sinizm algıları daha yüksektir. Ergen (147) tez çalışmasında lisansüstü eğitime sahip olanların lisans eğitimine sahip olanlara göre duyuşsal sinizm algılarını daha yüksek bulmuştur. Eğitim durumu yükseldikçe sinizm algısı da yükselmektedir. Eğitim durumu yüksek olan bireylerin iş bulabilme imkanlarının eğitim durumu düşük olanlara göre daha yüksek olması, örgüte karşı sorumluluklarını düşürüyor olabilir ve bu da sinizm algılarını yükseltiyor olabilir.

Medeni duruma göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel boyut algısı medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmişken duyuşsal ve davranışsal boyuta göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Duyuşsal boyutta bekar bireylerin algıları evli bireylerden; davranışsal boyutta yine bekar bireylerin algıları evli bireylerden daha yüksektir. Açıkgöz (148) alışmasında bekar bireylerin örgütsel sinizm algılarının evli bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada evli bireylerin iş ve aile sorumlulukları nedeniyle işe karşı olan sorumluluklarının yüksek olması, sinizm algılarını düşürüyor olabilir.

Hizmet yılına göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel ve davranışsal boyutun hizmet yılına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber duyuşsal boyutun hizmet yılına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U testi yapılmıştır. Buna göre 10 yıl altı zamandır çalışan bireylerin duyuşsal boyut algıları 16 yıl ve üzeri zamandır çalışan bireylerden daha yüksektir. Ergen (147) araştırmasında hizmet süresine göre örgütsel sinizm algılarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Görevde yeni olan antrenörlerin çalıştığı kuruma ilişkin yenilik ve değişimin daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi çok yoğun olabilir. Mevcut bu düşüncelerin, kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça örgüte ilişkin

olumsuz tutumları sergileyemeye başlayabilirler ve bu nedenle örgütsel sinizm düzeyleri artacağı düşünülebilir. Mesleki kıdemi yüksek olan antrenörler ise, çalıştıkları kurumları daha iyi tanıdıkları için ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri, sinizm algılarını düşürüyor şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma şekline göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel ve davranışsal boyut algısının çalışma şekline göre farklılık göstermediği tespit edilmişken duyuşsal boyuta göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre kadrolu olarak çalışan bireylerin duyuşsal boyut algıları, sözleşmeli olarak çalışan bireylere göre daha yüksektir. Kadrolu olarak görev yapan antrenörlerin yöneticiler tarafından işten çıkarılmaları daha güç olmasından kaynaklı olabilir.

İş değiştirme tutumuna göre örgütsel sinizm algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut algılarının iş değiştirme tutumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş değiştirmeyi düşünen bireylerin bilişsel boyutta, duyuşsal boyutta ve davranışsal boyutta sinizm algısı iş değiştirmeyi düşünmeyen bireylere göre daha yüksektir. İş değiştirmeyi düşünen bireyler, yeni iş bulma kaygısı yaşamadıkları gerekçesinden kaynaklandığı söylene bilir.

Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut algıları çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Mann-Withney U tesit testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre çalışma koşullarından memnun olmayan grubun örgütsel sinizm algıları memnun olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Çalışma koşullarından memnun olmayan çalışanlar, daha güçlü negatif duygulara sahiptirler. Örgütte olumsuz tutum ve davranışlarda bulunurlar.

Araştırmada demografik özelliklere göre antrenörlerin örgütsel bağlılık algıları incelenmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, hizmet yıllarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Gülten (149) yüksek lisans tez çalışmasında çalışanların cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, hizmet yıllarına göre örgütsel bağlılık algılarının farklılaşmadığını

tespit etmiştir. Kılıçoğlu (150) ve Gülle (151) alışmalarında cinsiyete göre örgütsel bağlılık algısının Erdaş (152) ve Cevahiroğlu (153) araştırmalarında eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık algısının ve Erdoğan (154) ve Erdoğmuş (155) hizmet yıllarına göre örgütsel bağlılık algısının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bizim çalışmamıza benzer şekilde birçok çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve hizmet yıllarına göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yaşa göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığının yaşa göre farklılaşmadığı; normatif bağlılığın yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Normatif bağlılığın hangi yaş grubundan kaynaklı olarak farklılaştığını tespit etmek amacıyla Mann Whitney U testi yapılış ve farklılığın 50 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. 50 ve üzeri yaşındaki bireylerin normatif bağlılık algıları diğer bireylere göre yüksektir. Ahmadi (63) araştırmasında çalışanların yaşları arttıka bağlılık duygularının da arttığını tespit etmiştir. Karaman (156) araştırmasında ise 39-45 yaş arasındaki bireylerin duygusal bağlılıklarının 32-38 yaş arasında bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada 50 yaş ve üzeri bireylerin normatif bağlılık algıları yüksek bulunmuştur. 50 yaş ve üzeri bireylerin emekliliğe yaklaşıyor olmaları ve yeni iş imkanlarının zayıf olması, normatif bağlılık algılarını yükseltiyor olabilir.

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın medeni duruma göre farklılık göstermediği bununla beraber devam bağlılığının medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bekar bireylerin devam bağlılığı algıları evli bireylerden daha yüksektir. Zedef (157) araştırmasında evli bireylerin devam ve normatif bağlılıklarının, bekar bireylere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Karaman (156) araştırmasında çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık algısının farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Literatürde bizim çalışmamızdan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum farklı örneklem gruplarında medeni duruma göre örgütsel bağlılık algısının farklılaştığını göstermektedir.

Çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığının çalışma şekline göre

farklılık göstermediği bununla beraber normatif bağlılığın çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadrolu olarak çalışan bireylerin normatif bağlılık algısı sözleşmeli olarak çalışan bireylerin algılarından daha düşüktür. Sözleşmeli olarak çalışan bireylerin yeni iş bulabilme endişeleri, bağlılık algılarını yükseltiyor olabilir.

Gelir durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, duygusal bağlılık algısının gelir durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber normatif bağlılık ve devam bağlılığı algıları gelir durumuna göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gelir grubundan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre hem normatif bağlılıkta hem de devam bağlılığında 5001TL ve üzeri gelire sahip olan bireylerin algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yavuz ve Bedük (144) çalışmalarında bireylerin gelir durumuna göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Zedef (157) araştırmasında, çalışanların gelir durumlarının artmasının devam bağlılıklarını arttırdığını tespit etmiştir. Bu çalışmada yüksek gelire sahip çalışanların yüksek pozisyonlarda çalışıyor olmaları ve yeni iş bulabilme imkanlarının yüksek olması, bağlılık algılarını zayıflatıyor olabilir.

İş değiştirme tutumuna göre örgütsel bağlılık algısı Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Buna göre normatif bağlılık ve devam bağlılığının iş değiştirme tutumuna göre farklılık göstermediği bununla beraber duygusal bağlılığın çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş değiştirmeyi düşünen bireylerin duygusal bağlılık algıları, iş değiştirmeyi düşünmeyen bireylere göre daha düşüktür. Zedef (157) araştırmasında örgütten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. İş değiştirmeyi düşünen bireylerin yeni iş imkanlarını değerlendiriyor olmalarından kaynaklı olarak bağlılık duyguları düşük olabilir.

Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, devam bağlılığı algısının çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre

farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U test testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre çalışma koşullarından memnun olmayan grubun duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları memnun olanlara göre daha düşük olarak bulunmuştur. Çalışma koşullarından memnun olan bireyler bu örgütte çalışmayı daha fazla istemektedirler ve bu da bağlılık duygularını yükseltmektedir. Çalışma saatlerinden veya iş ortamındaki ilişkilerden memnun olan çalışanların bağlılık duyguları da yükselmektedir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi Spearman Korelasyon testi ile incelenmiştir. Buna göre bilişsel boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; duyuşsal boyut ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; davranışsal boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki negatif yönlü etki birçok araştırmada tespit edilmiştir (47, 74, 158). Brandes (45) araştırmasında düşük örgütsel sinizm skorlarının yüksek örgütsel bağlılıkla örtüşüğünü saptamıştır. Fındık ve Eryeşil (159) araştırmalarında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yavuz ve Bedük (144) araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanların sinizm tutumları arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmakta, örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır. Doğaç (146) tez çalışmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek derecede güçlü negatif yönlü ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların sinizm algıları yükseldikçe örgüte olan bağlılıkları zayıflamakta, sinizm algıları düştükçe, örgüte olan bağlılıkları yükseltmektedir.

Yapılan uluslararası çalışmalarda da örgütsel sinizm ve bağlılık duyguları arasında ters yönlü ilişki olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların örgüte karşı bağlılık duyguları azaldıkça, örgüte yönelik tutum ve davranışları olumsuz yönde değişmektedir (160, 161). Çalışanların sinizm duygularının yüksek olması, örgütte kalma isteklerini negatif yönde etkilemektedir (162).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerine etkisi incelenmiştir.

Araştırmada demografik özelliklere göre antrenörlerin örgütsel sinizm algıları incelenmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine ve gelir durumlarına göre sinizm algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaşa göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, 39 yaş altı bireylerin duyuşsal boyut algıları 50 ve üzeri yaşındaki bireylere göre daha yüksektir. Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, Bilişsel boyutta ortaöğretim ve altı eğitime sahip olan antrenörlerin sinizm algıları daha düşüktür. Bununla beraber duyuşsal boyutta lisans eğitimine sahip antrenörlerin sinizm algıları daha yüksektir. Medeni duruma göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde duyuşsal boyutta bekar bireylerin algıları evli bireylerden; davranışsal boyutta yine bekar bireylerin algıları evli bireylerden daha yüksektir. Hizmet yılına göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, 10 yıl altı zamandır çalışan bireylerin duyuşsal boyut algıları 16 yıl ve üzeri zamandır çalışan bireylerden daha yüksektir. Çalışma şekline göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde kadrolu olarak çalışan bireylerin duyuşsal boyut algıları, sözleşmeli olarak çalışan bireylere göre daha yüksektir. Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, çalışma koşullarından memnun olmayan grubun örgütsel sinizm algıları memnun olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Araştırmada demografik özelliklere göre antrenörlerin örgütsel bağlılık algıları incelenmiştir. Antrenörlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, hizmet yıllarına göre duyuşsal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaşa göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde 50 ve üzeri yaşındaki bireylerin normatif bağlılık algıları diğer bireylere göre yüksektir. Medeni duruma göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, bekar bireylerin devam bağlılığı algıları evli bireylerden daha yüksektir. Çalışma şekline göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, kadrolu olarak çalışan bireylerin normatif bağlılık algısı sözleşmeli olarak çalışan bireylerin algılarından daha düşüktür. Gelir durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde hem normatif bağlılıkta hem de devam bağlılığında 5001 TL ve üzeri gelire sahip olan bireylerin algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu

tespit edilmiştir. İş değiştirme tutumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, normatif bağlılık ve devam bağlılığının iş değiştirme tutumuna göre farklılık göstermediği bununla beraber duygusal bağlılığın çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışma koşullarından memnuniyet durumuna göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, çalışma koşullarından memnun olmayan grubun duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algıları memnun olanlara göre daha düşük olarak bulunmuştur.

Araştırmada rgtsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi incelenmiştir. Bilişsel boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; duyuruşsal boyut ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; davranışsal boyut ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, antrenörlerin örgütsel bağlılık algıları ve örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiş ve antrenörlerin yüksek sinizm algılarının bağlılık algılarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Antrenörlerin rgte karşı bağlılık duygularının zayıf olması, örgüt hakkında olumsuz tutum ve davranışlar içinde olmalarına neden olmaktadır. Bağlılık duygusu zayıf olan ve örgütten ayrılmayı düşünen antrenörler, örgüte karşı kin beslemektedirler ve bunu davranışlarına yansıtılmaktadırlar.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

- Antrenörlerin sinizm algılarını azaltmak için sinizme neden olan faktörlerin tespit edilmesine yönelik çalışmalar desteklenmelidir.
- Antrenörlerin Sosyo-ekonomik durumlarını ve çalışma şartlarını iyileştirmeye yönelik projeler yürütülebilir.
- Antrenörlerin kurumlarına ilişkin aidiyet duygularını artırmak amacıyla adil ve adaletli yaklaşımlar benimsenebilir.
- Kurumun bir parçası olma hissi oluşturma yönünde etkinlikler düzenlenebilir
- Göreve yeni başlayan antrenörlere oryantasyon eğitimi düzenlenebilir.

- Antrenörlerin mesleki gelişimlerini yükseltecek politikalar düzenlenebilir.
- Antrenörlerin iş yüklerini azaltmak için daha fazla antrenör istihdam edilebilir.
- Kurum içi ve dışında sosyal etkinlikler düzenlenerek antrenörlerin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri güçlendirilebilir.
- Bu araştırmada yalnızca anket uygulaması yapılarak antrenörlerin sinizm algısı ölçülmeye çalışılmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda görüşme formları kullanılarak nitel veri analizleri yapılabilir ve çalışmalar detaylandırılabilir.



KAYNAKLAR

1. Özdevecioğlu, M. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003; 18(2): 113-30.
2. Çöl, G. Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 2004; 6(2).
3. Durna U, Eren, V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2011; 6(2): 210-19.
4. Yüceler, A. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2009; 22: 445-58.
5. Arslan ET. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2012; 13(1): 12-27.
6. Özgener Ş, Ögüt A, Kaplan M. İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar İçinde. Ankara, İlke Yayınevi 2008.
7. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. Faaliyet Raporu 2015
8. 638 Sayılı Gençlik Ve Spor Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=4.5.638&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 10 Ekim 2017
9. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Bakanlık, Teşkilat Şeması, <http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri>, 5 Haziran 2017.
10. Spor Genel Müdürlüğü-Tarihçe, <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce>, 6 Haziran 2017
11. Spor Genel Müdürlüğü, Teşkilat Şeması, <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/242/111/TeskilatSemasi>, 6 Haziran 2017.
12. Şekeroğlu, MÖ. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi 2013.
13. T.C. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu-Tarihçe, ---2017 <http://yurtkur.gsb.gov.tr/Sayfalar/2397/2387/tarihce.aspx>, 6 Haziran 2017
14. T.C. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Kurumsal- Teşkilat Şeması, <http://yurtkur.gsb.gov.tr/Sayfalar/2401/2387/TeskilatSemasi>, 6 Haziran 2017
15. İkiz, M. Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nda Hizmet Kalitesi ve Müşteri Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi: Edirne Selimiye Öğrenci Yurdu Müdürlüğü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi 2008.
16. Karakullukçu, A. İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Doyumu: Spor Toto Teşkilat Başkanlığı Örneği. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi 2013.
17. Gençlik Ve Spor Bakanlığı- Birimler, <http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/>, 10 Haziran 2017

18. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Birimler- Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü,
<http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/pkkm/hakkinda.html>, 7 Haziran 2017.
19. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Birimler- Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü,
<http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ekagm/hakkinda.html>, 7 Haziran 2017.
20. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Birimler- Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
<http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/hakkinda.html>, 7 Haziran 2017.
21. Armağan, İ. *Gençlik Gözüyle Gençlik*. İstanbul, Lider Ekol Basım ve Yayıncılık 2004.
22. Aycan A. Gençlik Merkezlerinde Örgütsel Etkililik ve Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi 2005.
23. Talu B. Turizmin Çeşitlendirilmesi Süreci Kapsamında Gençlik Turizmi-Türkiye'ye Yönelik Makro Düzeyde Bir Model Yaklaşımı. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1995.
24. Sinanoğlu OS, Turan R. *Bilim İdeoloji ve Gençlik*. Kasem Ltd. Sti., İstanbul 1997.
25. Ergenlik Çağı, <http://www.izmirpsikolog.com/ergenlik-cagi/>, 10 Ekim 2017
26. Şentuna, M. Türkiye'deki Gençlik Ve Spor İle İlgili Kamu Kurumları Ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Gençlik Politikalarının Değerlendirilmesi ve Bir Model Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi 2009.
27. Acar, H. Türkiye'nin Ulusal Gençlik Politikası Nasıl Yapılandırılmalıdır?. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 2008; 5(1), 1-20.
28. Murat, S, Şahin L. Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum* 2011; 30, 93-135.
29. Doğan O. *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*, Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları 2004.
30. Sevim Y, Tuncer F, Erol E, Sunay H. *Antrenör Eğitimi ve İlkeleri*. Ankara, Gazi Kitabevi 2001.
31. Tozoğlu, E. The effect of sport on decision making strategies, *Educational Research and Reviews* 2013, 8.10 633. Thailand.
32. Konter E . *Bir Lider Olarak Antrenör*, İstanbul, Alfa Basım, 1996.
33. İsen G, Batmaz V. *Ben ve Toplum Sosyal Psikolojisi*, İstanbul, Om Psikoloji Yayınları, 2002.
34. Çeyiz, S. Adana İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2007.
35. Yıldırım, HL. Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık olaylarına Bakışı. Sosyal Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi 2009.
36. Karagözoğlu C. *Sporda Psikolojik Destek*, İstanbul, Morpa Yayınları 2005
37. Yetim A. *Sosyoloji ve Spor*, Ankara 2000.

38. Fichter, J. *Sosyoloji Nedir?*, Çelebi N, (Çeviri Editörü). Ankara, Atilla Kitabevi 1996
39. Tiryaki Ş. *Spor Psikolojisi: Kavramlar, Kuramlar ve Uygulama*, Ankara, Eylül Kitabevi 2000.
40. Muhvic M. *Multiple Intelligence Lesson Plan*, Journal Articles Line, 2001.
41. Hannula D, Thornton N. (eds) *Kutsal Kitabı, The Swim Coaching Bible (Paperback)*, Sönmez Ö (Çeviren). İstanbul 2000.
42. Kanbir O. Sporda Performans Kriterleri, *Bursa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Sporcu Eğitim Sağlık ve Araştırma Derneği Paneli*, Bursa, 2006.
43. Türk Dil Kurumu, Sinizm, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.594d0f87d5a1f7.14151303, 22 Haziran 2017
44. Kanter DL, Mirvis. PH. *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
45. Brandes PM. Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Unpublished doctoral dissertation, Cincinnati: The University of Cincinnati 1997.
46. Abraham, R. Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 2000, 126 (3), 269–92.
47. Stanley DJ, Meyer JP, Topolnysky L. Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business & Psychology* 2005; 19(4): 429–59.
48. Andersson LM. (Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relation* 1996; 49: 1395–418.
49. Dean Jr, JW, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. *The Academy of Management Review* 1998; 23 (2): 341–52.
50. Barefoot JC, Dodge K, Peterson BL, Dahlstrom WG, Williams RB. The Cook-Medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine* 1989; 51: 46–57.
51. Greenglass ER, Julkurien J. (1991). Cook-Medley hostility, anger, and the Type A behavior pattern in Finland. *Psychological Reports* 1991, 68: 1059–66.
52. Morgan, B. The relationship between the big five personality traits and burnout in South African University Students, Unpublished master's thesis, Johannesburg: University of Johannesburg, 2008
53. Göze, A. *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2000.
54. Robbins SP, Judge TA. Örgütsel davranış, Erdem İ. (Çeviren) İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, 2012
55. Bateman TS, Sakano T, Fujita M. Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology* 1992; 77 (5): 768–71.
56. Wanous JP, Reichers AE, Austin JT. Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Proceedings* 1994, 269–73.
57. Reichers AE, Wanous JP, Austin JT. Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive* 1997; 11 (1): 48–59.

58. Wanous JP, Reichers AE, Austin JT. Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management* 2000; 25(2): 132–53.
59. James MSL. Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished doctoral dissertation, Florida: The Florida State University, 2005
60. Güney S. *Örgütsel Davranış*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2011
61. Robbins PS, Decenzo AD, Coulter M. *Yönetimin Esasları*, Ögüt A. (Çeviren). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2013.
62. Gürüz D, Temel-Eğimli A. *İletişim Becerileri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2013
63. Ahmadi F. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2014.
64. Leung K, Bond MH. *Psychological Aspect of Social Axioms*. New York: Springer Science+Business Media, 2008
65. Qian YA. Communication model of employee cynicism toward organizational change, Unpublished doctoral dissertation Ohio: Ohio University, 2007
66. Naus AJAM. Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Unpublished doctoral dissertation. Maastricht: Maastricht University, 2007.
67. Çetinkaya FF. Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2014.
68. Altınöz M, Çöp S, Sığındı T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2011, 15 (21).
69. Balıkçioğlu S. Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, 2013.
70. Akman, G. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2013.
71. Lobnikar B, Pagon M. The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of 250 Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice University of Maribor, Slovenia, 1-9, 2004.
72. Erbil S. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, 2013.
73. Şirin E. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi

- örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, 2011.
74. Fero HC. Flow and cynicism in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, Claremont, California: Claremont Graduate University, 2005.
 75. Kalağan G, Güzeller OC. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2010; 27: 83–97.
 76. Helvacı AM, Çetin A. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 2012, 7(3): 1495–97.
 77. Boyalı, H. Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, 2011.
 78. Erdost HE, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiri*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2007
 79. İçerli L. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2010; 5(1): 67–92.
 80. Robbins SP, Judge TA. *Örgütsel davranış*, Erdem İ. (Çeviren) İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, 2012.
 81. Kutanis RÖ, Çetinel E. Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi? bir örnek olay. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiri. Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 2009.
 82. Efeoğlu E, İplik E. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011, 20(3).
 83. Ertekin Y, Yurtsever-Ertekin G. *Örgütsel politika ve taktikler*. Ankara, TODAİE Yayınları, 2003.
 84. Chiaburu SD, Peng CA, Oh I, Banks CG, Lomeli CL. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 2013; 83: 181–97.
 85. Tükeltürk Ş, Perçin ŞN, Güzel B. Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4–5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiri*, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir, 2009.
 86. Johnson JL, O'Leary-Kelly AM. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24 (5): 627–47.
 87. Delken M. Organizational cynicism: A study among call centers Faculty of Economics and Business Administration, Dissertation of Master of Economics, Maastricht: University of Maastricht, 2004
 88. Davis WD, Gardner WL. Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member *Exchange perspective*. *Leadership Quarterly* 2004; 15(4): 439–65.
 89. Özkalp E, Kirel Ç. *Örgütsel Davranış*. Bursa, Ekin Basım-Yayın Dağıtım, 2010.

90. Kahya C. . Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? iş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2013, 2(3): 34–46.
91. Tüzün İK. Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi* 2007; 13: 93–118.
92. Durmaz Ş, Arslan TE, Sincer E. Organizational cynicism and organizational trust: the case of süleyman demirel university. *International Journal of Business and Management Studies* 2012; 1(3): 189–99.
93. Türköz T, Polat M, Çoşar S. Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2013; 20(2): 285–302.
94. Wang L, Hinrichs TK, Prieto L, Howell PJ. Five dimensions of organizational citizenship behavior: Comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. *Asia Pac J Manag* 2013, 30: 115–47.
95. İçerli L, Yıldırım HM. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2012; 4(1): 167–76.
96. Akduman-Yetim S, Ölmez-Ceylan Ö. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences* 2011; 6, (1): 682–95.
97. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International* 2008, 14(3): 204–20.
98. Ergun-Özler DN, Dirican M. Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2014, 39: 291–310
99. Tutar H. İş gören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2010; 65(1): 175–204.
100. Yıldız K, Akgün N. Yıldız S. İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies* 2013, 6(6): 1253–84.
101. Sencan N, Yeğenoğlu S, Aydınhan B. Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları, *Marmara Pharmaceutial Journal*, 2013; 17: 104-12.
102. Ömer A. Tekin vd., Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014; 16(1): 135-58
103. Serin MK, Buluç B. İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2012; 18(3): 435-59
104. Çağlar Ç. Okulların Değişime Açıklık Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2013; 6(15): 119-50.
105. Kök SB, Özcan B. Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2012; 7(2): 113-29.
106. Buluç B. Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2009, 15(57): 5-34.

107. Çöllü FE, Summak ME. Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya'da Bulunan Mali Müşavirler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi* 2010; 13(1-2): 273-87.
108. Karataş S, Güleş H. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010; 3(2): 74-89.
109. Karacaoğlu K, Güney YS. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri Dergisi* 2010, 9(34): 137-53.
110. Uslu B. Beycioğlu K. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013, 32(2): 323-45.
111. Yağcı K. Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007, 9(3): 114-29.
112. Gül H. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış* 2002, 2(1): 37-56.
113. Kanter RM. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review* 1968, 35: 499-517
114. Balay R *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, 2.bs., Ankara 2014
115. Özler DE, Atalay CG, Şahin MD. Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008, 22.
116. Arslan H, Önce M. Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi* 2014; 3(3): 571-87
117. Allen, NJ, Meyer JP. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research* 1993, 26: 49-61
118. Arslan R, Efe D, Aydın E. Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 2013; 5(3): 169-80.
119. Bayram L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 2005; 59: 125-39
120. Küçüközkan Y. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* 2015, 1(1): 14-37
121. Çolakoğlu Ü, Ayyıldız T, Cengiz S. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları. *Turizm Araştırmaları Dergisi* 2009; 20(1): 77-89
122. Özkaya MO, Kocakoç İD, Karaa E. Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi* 2006; 13(2): 77-96
123. Yalçın Aİ, Fatma N. Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005; 14(1): 395-412.

124. Yazıcıoğlu İ. Topaloğlu IG. Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2009; 1(1): 3-16
125. Gündoğan T. Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkezi Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TC Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, Eylül 2009: 28
126. Karahan, A. Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008, 10(1): 145-62
127. Usta I, Küçükaltan D. Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2012; 1(2): 71-89
128. İnce, M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, 1.bs., Ankara 2005.
129. Randall DM. Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *The Academy of Management Review* 1987, 12(3): 460-71
130. Saldamlı A. *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*, Ankara 2009.
131. Koç, H. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2009; 8(28): 200-11.
132. Mahmutoglu A. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2007
133. Izgar H. Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008; 25: 317-34.
134. Zeyrek, AO. Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul ili Örneği). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, 2008
135. Sur Ö. Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2010
136. Beşiroğlu A. Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2013
137. Doğan KE. İlköğretim Okullarında Sinizm: Şanlıurfa Örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi* 2013, 2: 58-70.
138. Straiter KL. The Effects Of Supervisors' Trust Of Subordinates and Their Organization On Job Satisfaction And Organizational Commitment. *International Journal of Leadership Studies* 2005, 1 (1): 86-101.
139. Claes R, Van De Ven B. Determinants of Older And Younger Workers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Contrasting Labour Markets Of Belgium And Sweden. *Ageing and Society* 2008, 8: 1093-1112.
140. Qian Y, Daniels TD. A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *Corporate Communication: An International Journal* 2008; 13 (3): 319-32.
141. Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık, 2004.

142. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 538-51.
143. Wasti, A.S. *Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 2000.
144. Yavuz A, Bedük A. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.* 2016; 35: 301-311.
145. Özcan F. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2013.
146. Doğaç A. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi 2017.
147. Ergen S. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2015.
148. Açıkgöz S. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: İstanbul otelcilik sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2016
149. Gülten G. Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2018.
150. Kılıçoğlu G. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, 2010.
151. Gülle M. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.
152. Erdaş Y. Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2009.
153. Cevahiroğlu E. İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, 2012.
154. Erdoğan D. Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Bağcılar örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, 2009.
155. Erdoğan H. Resmi - özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2006
156. Karaman A. Kurum içi iletişimin kurumsal bağlılık üzerine etkisi ve bir araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi 2017

157. Zedef S. Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi 2017.
158. Urbany JE. Inspiration and Cynicism in Values Statements. *Journal of Business Ethics* 2005 ; 62, 169-82.
159. Fındık M, Eryeşil K. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, International Iron&Steel Symposium, 02-04 Nisan, Karabük, Türkiye, 2012
160. Khan R, Naseem A, Masood SA. Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology* 2016; 7(4): 141.
161. Aslam U, Ilyas M, Imran MK, Rahman U U. Detrimental effects of cynicism on organizational change: an interactive model of organizational cynicism (a study of employees in public sector organizations). *Journal of Organizational Change Management* 2016, 29(4): 580-98.
162. Sheel RC, Vohra N. Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: the role of employee volunteering. *The International Journal of Human Resource Management* 2016; 27(13): 1373-92.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Bu görüşme formu İnönü Üniversitesi, Doktora Programında Yürütülen "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Antrenörlerin Örgütsel Sinizmin ve Bağlılığının İncelenmesi" adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. **İsim yazmanıza gerek yoktur.** Anket sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Şükrü BİNGÖL

Doktora Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

(1) Kadın (2) Erkek

2. Yaşınız?

(1) 20–29 (2) 30–39 (3) 40–49 (4) 50 ve üzeri

3. Eğitim Durumunuz?

(1) Lise ev altı (2) Ön Lisans (3) Lisans (4) Lisansüstü

4. Medeni Durumunuz?

(1) Bekâr (2) Evli

5. Hizmet Yılıınız?

(1) 1 - 5 yıl (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 15 yıl ve üzeri

6. Çalışma Şekliniz?

(1) Kadrolu (2) Sözleşmeli

7. Gelir Düzeyiniz?

(1) 1404 TL ve altı (2) 1405 – 3000 TL (3) 3001- 5000 TL (4) 5000 ve üzeri

8. Branşınız?

(1) Futbol (2) Basketbol (3) Voleybol (4) Güreş

(5) Diğer.....

9. İmkânınız olsa işinizi değiştirmek ister misiniz?

(1) Evet (2) Hayır

10. Kurumunuzun çalışma koşullarından memnun musunuz?

(1) Çok Memnunum (2) Memnunum (3) Kararsızım

(4) Memnun Değilim (5) Hiç Memnun Değilim

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım.					
2. Bu kurumun karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.					
3. Bu kurumda çalışmanın benim için özel (kişisel) bir anlamı var.					
4. Şu an için çalıştığım kurumda kalmamın nedeni istediğim için olduğu kadar gereklilik de olmasıdır.					
5. İstesem bile şu an için çalıştığım kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
6. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
7. Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
8. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
9. Bu kurumdan ayrılmanın negatif sonuçlarından birisi de uygun alternatiflerin az olmasıdır.					
10. Ayrılmak benim için avantajlı da olsa, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum.					
11. Eğer şimdi kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.					
12. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
13. Bu kurumdaki insanlara olan sorumluluklarım nedeniyle şu an işten ayrılmazdım.					
14. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
15. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
16. Bu kuruma karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyorum					
17. Çalıştığım kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.					
18. Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.					

Ek 2: Kurum İzinleri



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
SPOR GENEL MUDURLUĞU
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Sayı : 63296879-044-E.153996
Konu : Anket izni


15.06.2017

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 08.06.2017 tarihli ve 41848614-100 sayılı yazımız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı doktora öğrencisi Şükrü BİNGÖL'ün Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan antrenörlere yönelik talep ettiği anket çalışmasının soruları incelenmiş olup ilişikte bulunan tasdiklenmiş suretinin uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize ve anket değerlendirme sonucunun Başkanlığımıza bildirilmesini arz ederim.

 e-İmzalıdır

Yusuf KARADAĞ
Genel Müdür a.

Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı

Ek : Anket (3 sayfa)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA

Bilgi için: Gamze KAHRAMAN
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:(312) 596 72 61

Ek-3: Etik İzin Formu

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
12.10.2017	15	2017/15-2	
<p>Karar No: 2017/15-2: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 12.10.2017 tarihinde Rektörlük Senato odasında toplandı. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU'nun sorumlu araştırmacı olduğu; İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Arş. Gör. Şükrü BİNGÖL'ün "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın <u>etik açıdan uygun olduğuna</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>			
Prof. Dr. Mustafa KUTLU Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Etik Kurul Başkan Yardımcısı	KATILDI	Prof. Dr. Nesrin SİS Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Mustafa ARSLAN Etik Kurul Üyesi	KATILDI
Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	KATILDI	Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Etik Kurul Üyesi	KATILMADI

Ek-4: Özgeçmiş Formu

Adı: Şükrü

Soyadı: Bingöl

Doğum Tarihi: 31/01/1978

Doğum Yeri: ELAZIĞ

Medeni Hali: Evli

Akademik Derece: Arş.Gör.

Adres: İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü

E-posta: sukrubingol23@gmail.com

Telefon: +904223774661

Cep Telefonu: +905325494462

1. Eğitim Bilgileri (Kronolojik Sırada)

- 1. Doktora, 2015.....:** Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi Tez Dönemi
- 2. Yüksek Lisans, 2010-2012:** Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fırat Üniversitesi
- 3. Lisans, 2001:** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Fırat Üniversitesi

2. Mesleki Deneyim (Kronolojik Sırada)

- 1. 2009-.....:**Hakkâri Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi Ve Spor Bölümü Araştırma Görevlisi

3. Araştırma Alanları

1. Spor Yönetimi
2. Spor Psikolojisi
3. Sporda Psiko Sosyal Alanlar
4. Mobbing
5. Sinizm

4. Sertifika ve Belgeler

1. Aletli Jimnastik İkinci Kademe Antrenörlük
2. Bilgisayar İşletmeni (M.E.B.) Onaylı
3. Halk Oyunları Öğreticisi I (M.E.B.) Onaylı

5. Uluslararası Konferans ve Sempozyumlarda Sunulan Tebliğleri

1. Identifying Book Reading Attitude of University Students, 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 01-04 Kasım 2016 Antalya.

2. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Stratejik Eylem Planlarının Değerlendirilmesi, 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi 31 Mayıs – 2 Haziran 2012 Ankara

3. Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Profillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi, 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi 31 Mayıs – 2 Haziran 2012 Ankara

2. Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Gelir Düzeylerine Göre İncelenmesi, 1.Uluslararası Spor Ekonomisi Kongresi 12–15 Ekim 2011.

3. Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi, 1.Uluslararası Spor Ekonomisi Kongresi 12–15 Ekim 2011.

4. Üniversitelerde Öğrenim Gören Taekwondo Milli Takım Sporcularının Maç Öncesi Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 10–12 Kasım 2010 Antalya.

5. Üniversitelerde Öğrenim Gören Taekwondo Milli Takım Sporcularının Sosyo Ekonomik Durumları İle Bu Branşa Katılım Nedenlerinin Araştırılması, 11.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 10–12 Kasım 2010 Antalya.

6. Research Of The Goals Of Social Networks Of School Of Physical Education And Sport Students, 10. Uluslararası Beden Eğitimi, Spor Ve Fiziksel Terapi Kongresi-Ubsftk-2016

6. Ulusal ve Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Hulya, B., Cemal, G., & **Sukru, B.** (2012). Determination of career planning profiles of Turkish athletes who are ranked in the Olympics. *Educational Research and Reviews*, 7(3), 44-49.

Bingöl, H., Çoban, B., **Bingöl, Ş.**, & Gündoğdu, C. (2012). Üniversitelerde öğrenim gören Taekwondo milli takım sporcularının maç öncesi kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 121-125.

Çoban, B., Bingöl, H., Gündoğdu, C., Mutlutürk, N., Yavuz, G., **Bingöl, Ş.**, Zekioğlu, A. (2012). Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Beden Eğitimi Öğretmenliği Programı ve Program Dâhilinde Sunulan Hizmetler Konusundaki Memnuniyet Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 485-499.