



**GENÇLİK SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE
GÖREV YAPAN PERSONELLERİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN
ALGILARININ İNCELENMESİ**

Bilal Ömer ÇAKIR

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞHALI**

Yüksek Lisans Tezi - 2020

**T.C
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**GENÇLİK SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE GÖREV YAPAN
PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
GÜVEN ALGILARININ İNCELENMESİ**

Bilal Ömer ÇAKIR

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞHALI**

ERZURUM

2020

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

GENÇLİK SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE GÖREV YAPAN PERSONELLERİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ İNCELENMESİ

BİLAL ÖMER ÇAKIR

Tez Savunma Tarihi : 09.06.2020

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Necip Fazıl KİŞHALI Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Kenan ŞEBİN Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Serhat ÖZBAY Aslı ıslak imzalıdır

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Fatih KAYICI

Enstitü Müdürü

Aslı ıslak imzalıdır

Yüksek Lisans Tezi

ERZURUM - 2020

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
TEŞEKKÜR	XII
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Sinizm	3
2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni	4
2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımı ve Önemi	6
2.1.3. Örgütsel Sinizm	7
2.1.3.1. Örgütsel Sinizm Boyutları	9
2.1.3.1.1. Bilişsel Boyut.....	9
2.1.3.1.2. Duyuşsal Boyut.....	10
2.1.3.1.3. Davranışsal Boyut.....	10
2.1.3.2. Örgütsel Sinizm Çeşitleri.....	11
2.1.3.2.1. Genel (Kişilik) Sinizm	11
2.1.3.2.2. Toplumsal (Kurumsal) Sinizm.....	12
2.1.3.2.3. Mesleki (İş) Sinizm.....	12
2.1.3.2.4. İş gören (Çalışan) Sinizmi	13
2.1.3.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	13
2.1.3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	14

2.1.3.3.1. Beklenti Kuramı.....	14
2.1.3.3.2. Atfetme Kuramı	15
2.1.3.3.3. Tutum Kuramı.....	15
2.1.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı	15
2.1.3.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı	16
2.1.3.3.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı	16
2.1.3.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler.....	16
2.1.3.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler.....	17
2.1.3.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler	19
2.1.3.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	20
2.1.3.5.1. Bireysel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları	20
2.1.3.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	21
2.1.4. Örgütsel Güven.....	23
2.1.4.1. Güven Kavramı.....	23
2.1.4.2. Güvene Etki Eden Unsurlar	24
2.1.4.2.1. Risk	24
2.1.4.2.2. Belirsizlik.....	25
2.1.4.2.3. Beklenti	25
2.1.4.2.4. Zarar Görme İhtimali	26
2.1.4.3. Güven Kavramının Sınıflandırılması.....	26
2.1.4.3.1. McAllister'in Güven Sınıflandırması	26
2.1.4.3.1.1. Bilişsel Temelli Güven	26
2.1.4.3.1.2. Duygusal Temelli Güven	27
2.1.4.3.2. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'in Güven Sınıflaması	27
2.1.4.3.2.1. Hesaplanmış Güven	28

2.1.4.3.2.2. Bilgiye Dayalı Güven	28
2.1.4.3.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven	29
2.1.4.4. Örgütsel Güven Kavramı	29
2.1.4.4.1. Örgütsel Güven Düzeyleri	30
2.1.4.4.1.1. Yöneticiye Güven	30
2.1.4.4.1.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	32
2.1.4.4.1.3. Örgütün Kendisine Duyulan Güven	33
2.1.4.5. Örgütsel Güven Modelleri	33
2.1.4.5.1. Mishra'nın Güven Modeli	34
2.1.4.5.2. Shockley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli	36
2.1.4.5.3. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli	37
2.1.4.5.4. Cummings ve Bromiley'in Güven Modeli	38
2.1.4.6. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler	39
2.1.4.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları	40
2.1.5. Türk Spor Teşkilatı	41
2.1.5.1. Tarihi Gelişimi	41
2.1.5.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı	42
2.1.5.3. Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Teşkilatı	42
2.1.5.3.1. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936 (T.İ.C.İ.)	42
2.1.5.3.2. Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)	43
2.1.5.3.3. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.)	44
2.1.5.3.4. Spor Genel Müdürlüğü (SGM)	45
2.1.5.3.5. Gençlik ve Spor Bakanlığı	45
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	47
3.1. Çalışma Evreni ve Örneklem	47

3.2. Veri Toplama Aracı	47
3.3. İstatistik Analizi	48
4. BULGULAR.....	49
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	60
KAYNAKÇA	70
EKLER	80
EK-1. ÖZGEÇMİŞ	80
EK-2. İZİN BELGESİ	81
EK-3. ANKET	82
EK-4. TEZ BENZERLİK ORANI BEYAN FORMU	84
EK-5. ETİK KURUL KARARI.....	85

TEŞEKKÜR

Çalıőmam süresince banda destek olan danıőman hocam Sayın Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞHALI' ya ve her konuda bana zaman ayırıp kahrımı çeken değerli arkadaşlarım Murat TURAN ile Elif Münire BAĞLAR' a bu çalışma aracılığı ile teőekkürlerimi sunarım.

Bilal Ömer ÇAKIR



ÖZET

Gençlik Spor İl Müdürlüğü Görev Yapan Personellerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi

Bu araştırmanın amacı, Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini; Erzurum Gençlik Spor İl Müdürlüğün de görev yapan personeller oluştururken; örneklem grubu ise rastgele seçilmiş 123'ü kadın ve 231'i erkek olmak üzere toplam 354 kişiyi kapsamaktadır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" yer almaktadır. Bu ölçek, 5'li Likert tipinde (1 -Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman) puanlanmakta olup bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ve Demircan tarafından Türkçe 'ye adapte edilen Örgütsel Güven Ölçeği, on sekiz maddelik yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki alt boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır.

Elde edilen veriler elektronik ortama aktarılarak lisansı Atatürk Üniversitesi tarafından alınan Microsoft Windows için SPSS v22.0 istatistik yazılımını kullanarak çeşitli istatistik analizlerine tabi tutulmuştur. Bu analizler; katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için Frekans Analizi, ölçeklerin normal dağılım uygunluğunu saptamak için Skewness ve Kurtosis testi, örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde betimleyici istatistik, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma statüsü, idari statü ve idari geçmiş gibi özelliklerle örgütsel sinizm ve örgütsel güven algısının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyon sorularına t-testi yapılmış olup, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresine göre örgütsel sinizm ve örgütsel güven algısının karşılaştırılmasında One-Way Anova testi yapılmıştır. Çalışmada anlamlılık düzeyi ($p<0.05$) olarak alınmıştır.

Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilerek demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır. Literatür incelendiğinde yapılan benzer çalışmalarla arasında paralellik ve farklılıklar gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Güven, Gençlik Spor

ABSTRACT

Investigation of Organizational Cynicism and Organizational Trust Perceptions of the Staff Working in Youth Sports Provincial Directorate

The aim of this research is to examine the organizational cynicism and organizational trust perceptions of the staff working in the Directorate of Youth and Sports in terms of different variables.

The population of the research consists of the staff working in Erzurum Youth Sports Provincial Directorate; the sample group also includes 354 people, 123 of whom are women and 231 men, randomly selected. In the study, the "Organizational Cynicism Scale (OCS)" consisting of 14 items developed by Brandes (1997) and adapted to Turkish by Erdost et al. (2007) is included as a data collection tool. This scale is scored in the 5-point Likert type (1 -Never, 2-Rarely, 3-Sometimes, 4-Mostly, 5-Always) and consists of three sub-dimensions: cognitive, affective and behavioral. The Organizational Trust Scale, which was developed by Nyhan and Marlowe (1997) and adapted to Turkish by Demircan in order to determine the organizational trust perceptions of administrators and teachers, is a measurement tool consisting of two sub-dimensions, namely trust and confidence in the organization. The data obtained were transferred to electronic media and various statistical analyses were carried out by using SPSS v22.0 statistics software for Microsoft Windows, licensed by Atatürk University. Frequency Analysis to determine the demographic characteristics of the participants, Skewness and Kurtosis test to determine the normal distribution suitability of the scales, descriptive statistics to determine organizational cynicism and organizational trust levels, in comparison of organizational cynicism and organizational trust perception with characteristics such as gender, marital status, working status in the institution, administrative status and administrative history, t-test, were performed in independent groups; One-Way Anova test was performed to compare the perception of organizational cynicism and organizational trust by age, educational background, monthly income, working time. In the study, the level of significance was determined as ($p < 0.05$). Organizational cynicism and organizational trust perceptions of the Youth Sports Provincial Directorate employees were found to be high. Significant differences were found in comparison of demographic characteristics. When the literature was examined, parallelism and differences were observed with similar studies.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Trust, Youth Sports

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BTGM	:	Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
CHP	:	Cumhuriyet Halk Partisi
GSGM	:	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
M.Ö	:	Milattan Önce
ÖSÖ	:	Örgütsel Sinizm Ölçeği
SGM	:	Spor Genel Müdürlüğü
SPSS	:	Statistical Parkage for the Social Sciences
TİCİ	:	Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı
TSK	:	Türk Spor Kurumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No

Sayfa No

Şekil 2.1. Shockley Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli 36

Şekil 2.2. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli..... 38



TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Güvenin Mantıksal ve Duygusal Temelleri	27
Tablo 2.2. Mishra Güven Modeli Boyutları.....	34
Tablo 2.3. Cummings ve Bromiley’in Güven Matriksi	39
Tablo 4.1. Katılım Sağlayanların Demografik Özelliklerine Dair Bilgiler.....	49
Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamaları	50
Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)	51
Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)	52
Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyon Durumuna Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)	53
Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	54
Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	55
Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	56

Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	57
Tablo 4.10. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	58



TEŞEKKÜR

Çalıőmam süresince banda destek olan danıőman hocam Sayın Prof. Dr. Necip Fazıl KİŞHALI'ya ve her konuda bana zaman ayırıp kahrımı çeken değerli arkadaşlarım Murat TURAN ile Elif Mönire BAğLAR'a bu çalışma aracılığı ile teőekkürlerimi sunarım.

Erzurum – 2020

Bilal Ömer ÇAKIR



1. GİRİŞ

Günümüzde dünyadaki nüfus artışı ve hızla gelişen teknoloji tüm alanlarda yaşanan sürekli gelişim, bilgiye erişimdeki hız ve kolaylık ile yaşanan globalleşme, ihtiyaçların değişimine ve beklentideki artışa neden olmakta, belirsizlik ve sürekli artan rekabeti de beraberinde getirmektedir. Yaşanan bütün bu değişimler ve devamlı artan rekabet şartları, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi için kendilerinden beklenenleri en iyi şekilde yerine getirmelerini ve sürekli değişim, gelişim göstermelerini zorunlu kılmaktadır. İş görenlerin davranışları ile sağlıklı bir çalışma kavramı, örgüt çıktıları, sürdürülebilir rekabet avantajı ve başarı için oldukça önemlidir.

Özellikle emek yoğun kurumlarda, farklı olan uzmanlık alanlarının bir arada çalıştığı çok sayıda meslek gruplarının aynı dönem içerisinde ilgilendiği alan içinde kişinin hayatı söz konusu olduğundan dolayı sürekli kaliteli bir şekilde etkin ve verimli hizmet sunmak maksadında olan hizmet sektöründe görev yapan personellerin davranışlarının incelenmesi son derece önemlidir. Yüksek ücret eşitsizliğin sembolü olmasından dolayı, diğer çalışanların yüksek ücret alan çalışanlara nazaran daha ağır koşullar altında iş görmesi, iş garantisinin yok olması ve görevine son verme durumunun kolay oluşu, çalışmasının yüksek seviyede oluşu ve fazla maaş sağlanamayacağı düşüncesi ve bayanların diğer iş görenlere nazaran daha olumlu yaklaşması sinik durumun sebeplerinin öncüleri durumundadır.

Yine fazla stres ve iş görevi, bireysel ve kurumsal isteklerin karşılanamaması, düşük düzeyde sosyal destek verilmesi, rekabetçi düzeye kıyasla tatmin etmeyen terfi, hedef çatışmaları, git gide artan kurumsal karışıklık, kararlara rol alamama, iletişimsizlik gibi nedenler de sinizm davranışını arttırmaktadır. Bunların sonucunda çalışanların performansı düşmekte, örgütsel vatandaşlık davranışı, güven, göreve sadakat ve iş gören motivasyonunda azalış, iş görenleri arası şikâyet ve çatışmalar işte

aksatmalar ve iş gören devrinde artma yaşanılması çok sık hale gelmektedir. Örgüt çıktıları ve kurum başarısı açısından, üretim faktörleri içinde psiko-sosyal yapısı itibarıyla ayrı bir öneme sahip olan insan faktörü bu anlamda öne çıkmaktadır.

Bu araştırma, Gençlik Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının farklı değişkenler açısından değerlendirilmesi amacı ile yapılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Sinizm

Son dönemlerde teknolojinin hızlı gelişimi ile çalışma hayatındaki donanımlı çalışan ve çalışmalardan alınan verim büyük öneme sahip olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte kurumlar hedeflerine en verimli şekilde ulaşabilmek amacı ile çalışanlara yatırım ve iş gücünün en iyi şekilde değerlendirilebilmesi için insan kaynakları ile ilgili birçok yeniliğe gitmiş ve bu çalışmalar önem kazanmıştır. Yapılan bu çalışmalar doğrultusunda da çalışanlardan iş verimi açısından beklenti giderek artmıştır. Beklentilerin yükselmesi de çalışanların tam uyumu için daha fazla yenilik ve uyum sürecine adapte olabilmesi açısından daha fazla çaba sarf etmelerini gerektirmektedir.¹

Küreselleşme, artan rekabet ile beraber hızlı teknolojik değişiklikler kurumları büyük oranda etkilerken; işletme ortaklıkları ve satın almaları, işletmelerin yeniden yapılanmaları, küçülmeleri, sürekli olarak devam eden düzeltmeler ve yenilikler işletmelerdeki bireyleri büyük oranda etkilemektedir.²

Sinizm; kişileri beğenmede zorluk yaşayan, memnun olmayan, eleştirel, bencil ve hayata karşı sürekli negatif bakış açısına sahip bireyleri tanımlayan düşünce biçimidir.. Örgütsel sinizm ise çalışanların şirketine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz düşünceler ve davranışlar sergilemesidir.³ Örgütsel sinizmin çalışanlar ve şirketlerdeki var olma seviyesinin tespiti ise örgütlerin başarı durumu, yapılan işten alınan verim ve örgütlerin sürekliliği açısından büyük bir öneme sahiptir.⁴

Örgütlerin en verimli şekillerde görevlerini sürdürebilmeleri, değişikliklere uyum sağlamaları ile yüksek seviyede ilişkilidir. Sinik tutuma sahip çalışanlar bu değişiklikler sonucunda, yönetime güvensizlik, iletişim, yönetim ve yönerge değişikliklerine karşı olumsuz eleştirilerle örgütün yeniliklere uyum sağlamalarına engel oluşturmaktadır. Bu durum örgütlerin geliştirme faaliyetlerini de olumsuz yönde

etkileyebilmektedir. Aynı zamanda sinik tutum sergileyen çalışanlar yalnızca örgütün gelişimini değil kendi gelişimini de engellemektedir. Bu olumsuz durumun örgüt içerisinde tespit edilmesi ve yönetilerek düzeltmeye gidilmesi gerektirmektedir.⁴

2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni

Sinizm kavramı, kökeni tahmini olarak M.Ö 500 yıllarında meydana gelen Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik (kinik)” kelimesinden oluşmakta, bir düşünce sitili ve yaşam tarzı olarak meydana gelmiştir.⁵ Sinizm olgusunun kökenine ilişkin iki farklı görüş vardır:⁶

- Birinci görüşe göre; Yunanca köpek manasına gelen “kyon” kelimesinden türetildiği iddia edilmektedir.⁷ Sinik kişiler doğal bir yaşam tercih eden, toplumsal kurallara uymayan, giyimlerine dikkat etmeyen ve uygarlığı küçümseyen bireylerdir. Bu davranışları sebebiyle “kyon” (köpek) metaforu bu siniklerin (kiniklerin) simgesi olmuştur.
- İkinci görüşe göre; Atina çevrelerinde yer alan Siniklerin okullarının bulunduğu yer olan “Kynosarges” kelimesinden gelmiş olabileceği iddia edilmiştir. Antisthenes (M.Ö.444–365) ve Sinop'lu Diogenes (M.Ö.412–323) dönemin siniklerinin önde gelenleridir, ilk sinik olan Sokrates'i fikirlerini takip eden Antisthenes olup sinik okulunu kurmuştur. Antisthenes erdemlilik ilkesini yaşam tarzı olarak kabul etmiştir. Antisthenes, yaşamın temel amacı olan mutluluğun erdemlikte olduğunu, erdem'e bilgi ile ulaşılabilceğini savunmuş ve töresel amaç içermeyen bilimleri küçümsemiştir.⁸ Antisthenes, rahatlıktansa amaç için çabalamayı, zorluklarla mücadele etmeyi tercih etmektedir. bu şartların kişiyi daha güçlü ve daha dirençli kılacağını söylemektedir.⁹

Eski Yunan'da yaşam biçimi olan sinizm (cynicism) Büyük İskenderin görüşlerini benimsediği Sinoplu Diyojen'den gelmektedir.⁹

Diagones, varoluşunu sürdürme ve yalınlık esaslarını temel alan kinik felsefesinin önde gelen temsilcisidir.^{9,10} Dönemin yaşam standartları içerisinde düşük denilebilecek seviyede bir hayat tarzı benimsediği için Diagones kinik olarak adlandırılmıştır.¹¹

Diagones tercih ettiği hayat biçimi ile insanın var oluş ihtiyaçlarını minimuma düşürdüğünü kabul etmiş ve bu minimum ihtiyaçlar haricinde kalan lükslere karşı tepkisiz kalmıştır. Diyojen'e yöneltilen 'gündüz vakti her yer aydınlık iken yanan bir fener ile neden etrafta dolaşıyorsun?' sorusuna ise " dürüst bir insan arıyorum " cevabını vermiştir. Bu cevapla insanların özünde dürüst olmadığı inanişinde olan sinizmi dalgacı bir söylem ile tanımlamaktadır. Bir iddiada ise Diagones hayatını bir fiçinin içerisinde geçirerek toplumun dayattığı ihtiyaç dışı isteklerden kendini uzak tutmuştur.⁵ Kinik felsefesini benimseyen insanlar, doğa kurallarına göre yaşamayı tercih edip toplumsal değer ve kuralları inkâr etmektedirler. Siniklere göre geçmişten gelen kurallar doğal değildir. Yaşam standartlarını inkar ederek giyim kuşamları kabadır ve beslenirken dahi herhangi bir ekipman kullanmadan elleri ile yemek yiyip su içtiler. Kinik felsefesinin temeli olan erdem ilkesine dayanarak insanlar özgürlük ve iç bağımsızlığı hedefleyerek hayatlarını sürdürmektedirler. Erdem bilgi ile temellendirilmiştir, insanlar yalnızca kendilerini bilgi ile donattıkları sürece ihtiyaçlarından kurtulabilirler. İnsanın kendi kendine yetebilmesi ön plandadır ve ancak bu şekilde insanların erdemli ve kendini idare ettirebilen bireyler olabileceği tahmin edilmektedir.¹²

2.1.2. Sinizm Kavramının Tanımı ve Önemi

Literatürde sinizm ile ilgili ortak tek bir görüş bulunmamakta ve birçok tanım içermektedir. Ülkemizde de sinizm üzerine ortak bir görüş sağlanamamıştır. Sinizm kavramının tanımı ülkemizde yeni oluşması, ve kavramın multidisipliner bir çalışma alanı olması sebebiyle kavram üzerinde herkesin aynı fikirde olduğu bir uzlaşma oluşabilmiş değildir. Bu anlamda yerli literatürde yazında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı ifadeleri bulunmaktadır.¹³ Sinizm kavramı felsefe, politik bilimler, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı alanlarına içerik oluşturmuştur.¹⁴ Hayat felsefesi olan sinizmde, dünya işlerinden arınma ve nimetlerden uzak durma; günlük hayat içerisinde ise açık sözlülük, iş yapmaktan kaçınmama ve ayıp gözetmeksizin yaşamaktır.^{9,15,16}

Sinizm din olarak ilk kez eski çağlarda Çin'de ortaya çıkmıştır. Sinizme göre sadece gök-tanrı (Çang-Ti) vardır, var olan bütün doğa güçleri canlı olarak yaratılmış ve evren zıtlıklardan (ışık karanlık, kuruluk nemlilik) var olmuştur.¹⁷ Politik bilimlerde sinizm, Rosenthal ve Van Schendelen'e (1977) göre politikacıların davranışlarının ve amaçlarının iyi niyetli olmadığına yönelik ilişkin bir davranıştır.^{9,16} Sosyolojik olarak sinizm; çalışanların hedefleri görevleri, işlerinin yapısı mesleğin doğası ve örgüt tarafından temin edilen imkânlar açısından topluma yönelik amaçlı ve kararlı inanış olarak tanımlanmıştır.¹⁶

Psikolojik açıdan sinizm ise genel olarak bireylerin diğer bireyleri değersiz, sahtekar ve yalnızca kendilerini düşünen bireyler olarak tanımlayan olumsuz bir görüş¹⁶ ve bireylerin doğruları söylememe, olduklarından farklı görünme ve sadece kendilerinin düşünme durumudur.⁹ Psikolojide sinizmin bir başka tanımı, yaygın olarak bireylerin alt seviyede düşünce sahibi oldukları ve karşılarındakinin kendini düşündüğüne, onların

güven veya sadakatine gerek olmayacağına inanmaları ve bireyin geleceğe karamsar, kendisi veya diğerleri için başarısızlık beklentileri olarak tanımlanmaktadır.¹⁸

2.1.3. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizmle ilgili literatür araştırıldığında diğer alanlarda sinizmin farklı tanımlandığı görülmektedir. Kavramsallık noktasında meydana gelen ana zorluklar, kavramın karmaşık ve süreç kaynaklı olmasından dolayıdır. Bu zorlukların beraberinde araştırmacılar ortak bir tanımdan uzaklaşmış ve kendi araştırmalarının amaçlarını destekleyen tanımları tercih etmektedirler. Farklı bir tanım ile araştırılan değişkenler, kavramı değiştirerek tanımlarının çeşitlenmesine sebep olmaktadır.²

Örgütsel sinizm;

“Örgütün dürüstlük ilkesinden yoksun olduğuna dair inanış, örgüte yönelik olumsuz duygu, inanış ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutlu bir davranış”³, “Kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar.”¹⁹

“Kişilerin örgütlerinin ahlaki bütünlük tutumundan yoksun olduğu, dürüstlük, hakkaniyet ve samimiyet gibi ilkelerin örgütlerin menfaatleri doğrultusunda harcandığı yönündeki inançları”,²⁰

“Örgüte ilişkin gizli veya alenen bir şekilde yapılan ağır eleştiriler, olumsuz inançlar ve negatif duygular”,³

“Aşağılayıcı ve hassas davranışlara sebep olan, güçlü hissi duygularla eşleştiğinde örgütün doğruluğunu azaltan bir inanç şekli”,^{21,22}

“Bireyin olumsuz inançlar, duygular ve bunlarla alakalı tutumlarının yanı sıra tecrübeleri sonucu iş gördüğü örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel ya da çok özel bir eleştirel eğilimi”²³

“Örgütte iş görenin genel olarak yönetimi küçümseme eğiliminde olması, bencillikle suçlanması, mesai arkadaşlarını hor görüp aşağılama duygusu, iş görenlerin kurumlarına karşı aşırı derecede negatif bir davranış içine girmesi”³ olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm kavramında temel ilke; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütsel sinizm, birçok nesneyle bağdaştırılabilen ve bir hedeften bir başka hedefe genelleme yapılabilen bir tutum ve tecrübe sonucunda gerçekleşen öğrenilmiş inançtır.¹ Örgütsel sinizm şu şekilde meydana gelmektedir. İş etiğine sahip çalışanların bulunduğu örgütler çalışmaya daha meyillidirler ve çalışanlar arasında saygı, hürmet beklenerek örgütün kalkınması için gerekli karşılık verilmektedir. Sağlanan bu koşullar karşısında örgütün beklentileri gerçekleşmez ise örgüt ve çalışanlar arasında güvensizlik oluşup sinizm ortaya çıkar.¹

Örgütsel sinizm karakteristik tepki değil kazanılmış bir tepkidir. Farklı bir ifade ile örgütsel sinizm kötü yaklaşım sergileyen insanların uygulayacağı basit düşüncelerden oluşmaz. Örgütsel sinizm iş ortamında karşılaşılan olaylar sonucu ortaya çıkar. Bireyler tercihlerini sinik olma yönünde yapmazlar, örgütsel sinizm yaşanan durumlar sonucu meydana gelir bunun sebebi ise örgüt içerisindeki ortak fikirlere sahip bireyler tarafından onaylanmasıdır.²⁴ Sinik olan örgütlerdeki özellikler; gerçekleri farklı yansıtan ve iş gücünü kötü niyetler ile fazlaca kullanan yaklaşıma sahip, iş görenler ile tek yönlü iletişim kuran, saldırgan tavırlar sergileyen ve iş görenlere karşı ikiyüzlü davranan yöneticileri destekleyen, yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda durumları soyutlaştıran örgütlerdir.¹²

Albrecht, (2002)’e göre sinizm, kamu kurumlarında olduğu gibi özel kurumlarda da görülmektedir. Kamu kuruluşlarında ise sinizmin sebebi olarak kurumsal yapının bürokratik yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır.²⁵ Örgütsel sinizm, geleceğe

yönelik bir kavram olmakta ve yaşantılar sonucu gerçekleşen “öğrenilmiş düşünceler” olarak tanımlamaktadır.²⁶ Örgütsel sinizm kavramı psikolojik, felsefik, sosyolojik ve insan kaynakları yönetiminin içinde olan ve bu sayılan temellere dayanan çok yönlü ve çok yönlü oluşuyla orantılı olarak etkilerinin de büyük olacağı düşünülen önemli bir insan ve düşünce unsurudur. Örgüt içindeki çalışanlar arasında güven yoksa ve yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda paylaşımlarda bulunuyorlarsa örgütü benimseme noktasında sıkıntı yaşayıp aidiyet hissi oluşmuyorsa, yönetime karşı güvensizlik, ciddiye almama ve kendini örgütten soyutlama gibi davranışların sergilenmesi sonucu sorunların meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır.⁴

2.1.3.1. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde;

-Bilişsel boyut

-Duyuşsal boyut

-Davranışsal boyut olmak üzere üç boyutun olduğu görülmektedir.

2.1.3.1.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmde ilk boyut bilişsel boyut olarak ortaya çıkmakta ve doğruluktan uzak olma durumu olarak tanımlanmaktadır, öfke, küçük görme ve kınama gibi olgularla meydana gelmektedir. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde sinizm, insan tutumları, güdülerin iyiliği ve samimiyet noktasındaki inançsızlık yönelimidir. Bu yüzden sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi olguların zayıflığının kaynaklanan, kurumların yaptırımları ile taraflarına “ihanet” ettikleri yönünde düşüncelere sahiptirler.^{27,28}

Örgütsel sinizme bilişsel açıdan bakıldığında; sinik tutumu benimseyen bireylerin, çalıştıkları kurum içindeki uygulamaları örgütsel fikirlerden yoksunluk,

kurumda bildirilen resmi açıklamaların işçiler tarafından benimsenmediğine, örgüt içerisinde ki iletişimin bireysel çıkarlar doğrultusunda olduğu, kurumdaki kişilerin tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanmaktadırlar.^{23,12,29}

2.1.3.1.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmde ikinci boyut olarak kuruma yönelik objektif kararlar içermeyen küçümseme ve öfke gibi duygular içeren tepkilerden oluşmaktadır.²⁷ Sinik eylemlerin duygusal boyutunun genel yapısının kavramsallaştırılmasında İzzard (1977) korku-dehşet, acı-ıstırap, ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, kızgınlık-öfke, tikslenme nefret, hor görme-küçümseme, utanç-aşağılama olmak üzere dokuz esas his olarak ifade etmiştir. Örgütsel sinizm seviyeleri fazla olan kişiler bu hislerini kısmen yaşamakta, kurumlarını hor görme ve öfke, kurum için karamsar hissiyatlar, nefret ve utanç hissetmekte²¹ ayrıca, örgütte doğruluk, samimiyet benzeri düşüncelerde noksanlıklar sert eleştirilere sebep olabilmektedir. Örgüte karşı yönlendirilen bu olumsuz davranışları sergileyen bireyler, örgüt taraflı tercihlerinin kişisel çıkarlara dayandığına, bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanabilmektedirler.^{12,14}

2.1.3.1.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizm davranışsal boyutta, örgüte karşı sinik tutum içerisinde olan iş görenler, örgüt içinde yapılması planlanan etkinliklere yönelik kötümser ve olumsuz tahminler eğilimde olup negatif ve genelde insanları aşağılamaya yönelik davranışları tercih edebilirler.³ Bu tutumların temelinde, örgütün samimiyet ve doğruluktan uzak olduğuna yönelik ifadeler içermektedir. Bu kavramda sert eleştiriler, kötümser bakış açısı, dalgacı tutum, örgüt ile alakalı küçümsemeler ve eleştirileri içermektedir.²⁷ Örgütlerde, sinizm sözlü olmayarak da gösterilebilmektedir, çalışanların kendi aralarında imalı davranışları, alaycı gülüşmeleri ve küçümser tavırlar sergilemeleri sinik davranışlara örnek olabilmektedir.⁵ Çalışanlar sinik davranışlarını ifade edebilmek

amacıyla dalga geçmeyi tercih etmektedirler.³ Bu sebeplerden dolayı sinik tutuma sahip bireyler örgütleri ile dalga geçebilmekte, görevlendirilmeleri yapılırken küçümser söylemlerde bulunabilmektedirler.^{18, 30, 31}

2.1.3.2. Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili edebiyat incelendiğinde örgütsel sinizmin farklı anlamları dikkate alan sınıflamalara rastlanılmakta ve en çok benimsenen sınıflamaya göre örgütsel sinizmin,

- Genel (Kişilik) Sinizm
- Toplumsal (Kurumsal) Sinizm
- Mesleki (İş) Sinizm
- Çalışan (İş gören)
- Örgütsel Değişim Sinizmi olmak üzere 5 farklı tür olduğu görülmektedir.

2.1.3.2.1. Genel (Kişilik) Sinizm

İnsan tutumlarının negatif değerlendirildiği değişmeyen ve varoluştan itibaren gelen bir sinizm çeşidi olarak ifade edilir. Sinik açıdan, küçümseme ve bireyler arası düşük bağ olarak tanımlanır. Kişilik sinizminde dünyanın doğruluktan uzak olan, kayıtsız, bencil ve çevresi ile başarılı ilişkiler kuramayan bireylerin fazla olduğu varsayımına dayanan derin bir güvensizlik vardır. Bu davranış açık bir asabılık olmasa bile kızgınlık, acımasızlık, darılma ve hile ile ortaya çıkar.²¹ Bireysel sinizminde, birey diğerlerine karşı öfkeli davranışlar içerisinde olup, kendilerine yönelik yapılan pozitif eylemleri dahi sorgular.⁴ Genel sinizm ve örgütsel sinizm karşılaştırıldığında yapı olarak birbirlerinden farklı durumlardır. Genel sinizm bireyin yapısıyken, örgütsel sinizm kişide sinik davranışın meydana gelmesine sebebiyet veren kurumsal unsurları dikkate alır.²

2.1.2.2. Toplumsal (Kurumsal) Sinizm

Toplumsal (kurumsal) sinizm ise toplum, örgütler ve diğer kavramlarla ilgili hayal kırıklığına uğrama durumudur.²³ Kişilerin beklentilerinin gerçekleşmemesi ve sürekli hayal kırıklığı oluşması durumlarının sürekli olarak tekrarlanması sebebi ile kalıcı hale gelen üzücü bir durumu oluşturmuştur. Gerçekleşmeyen beklentiler bu sinizm türünü oluşturmaktadır. Toplumsal siniklerin en belirgin özellikleri, yaşadıkları olumsuz olaylara, sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe karşı besledikleri ümitsizlikleri, şahsi çıkarlarını gözetmeleri ve görevleri ile ilgili her duruma ‘ benim çıkarım ne olacak’ gibi yaklaşımları sebep olmaktadır. Bu tutumları, görevlerine karşı yetersiz ilgiye ve mutsuzluğa yol açar. Toplumsal sinizmin neden olduğu sonuçlar belirgin değildir. Toplumsal sinizmin sonuçlarının belirgin olmaması bazı durumlarda iş görenleri örgütlerine karşı daha bağımlı da kılabilmektedir. Oluşan bu şartlarda toplum ve örgüte karşı hissedilen önyargıların sonucudur ve önyargılar beklentileri düşürmektedir. Toplum kaynaklı hayal kırıklıkları kişinin genellemeler yaparak görevlerinde bu olumsuzlukları yaşayacağı kanısına ulaştırmaktadır. Bu nedenle kurumda yaşanan pozitif durumlar işçinin konsantrasyonunun düzelmesini, kuruma yönelik pozitif tutumlar sergilemesine neden olabilmektedir.⁴

2.1.3.2.3. Mesleki (İş) Sinizm

Örgütsel sinizmin mesleki sinizm tarafı, kişinin kendisini görevlerine karşı gelişmesine karşı olan durumlarla baş edememesidir. İşin yorucu, ödüllendiriciliğinin olmadığı ve çabalamaya değer olmadığı yönünde düşünce hâkimdir.¹⁹ Bu düşünceler de yapılan işe karşı hissizlik, umursamazlık ve biran evvel bitmesi için özensiz çalışma durumu vardır.²¹

Mesleki sinizmde, iş gören, ilk etapta kurumdaki çalışanlara ve topluma karşı negatif davranış göstermektedir. Ayrıca iş görenler, yetersizliklerini yönetim, politika,

uygulama ya da imkân kısıtlılığına bağladıklarında sinizm örgütsel anlamda detaylanabilir.^{32,9} Mesleki sinizmin nedenleri olarak kişilik-iş çatışmaları ve görev belirsizlikleri olarak tanımlanmıştır.²¹ Kişinin bireysel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışmada kişilik-iş çatışması olarak açıklanır.²³

2.1.3.2.4. İş gören (Çalışan) Sinizmi

Çalışan sinizmi yüksek sermaye, üst düzey yönetim ve örgütte bulunan tüm bölümler ve iş görenlere yönelik bir tutumdur. Çalışan sinizminde eşitsizlik hissiyatı öne çıkmaktadır. Örgütlerde bulunan sinik bireyler ve diğer bireyler arasında ayırımına varmak önemlidir.²¹ Çalışan sinizmi, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yoğunluğu, etkisiz yönetim, örgüt içerisinde çıkan yeni meşguliyetler, sürekli küçülmeye gitmek ve kıdem küçültme, örgüt içi şiddet ve kişisel gelişimin sağlanmasındaki yetersizlikler bu kavramın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Örgütlerdeki yöneticilere ödenen yüksek ücretler, örgütsel performans düşüklüğü, aniden ve sebepsizce işten çıkarmalar sinizmin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Ayrıca kamu örgütlerinin yönetim kadrosu da çalışan sinizminin meydana gelmesine neden olabilmektedir.²³

2.1.3.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; kurumların hedefledikleri amaçlara tam olarak ulaşabilmeleri için, başvurdukları yenilikler sonucunda sarf edilen çabaya karşı edindikleri, olumsuz tutum,³³ kurumdaki yenilikleri yapan liderlere güvende azalış, işçiler tarafından başarısız olarak değerlendirilen ve beklenen düzeyde başarıya erişememiş yeniliğe gitme denmelerinin birikimine karşı tepki olarak tanımlanmaktadır.^{34,9} Örgütsel değişim sinizmi organizasyondaki gerçekleştirilemeyen yeniliklere karşı oluşan tepkidir. Bu yenilikler yalnızca hedefine ulaşamayan ve değişime sebep olamayan yenilikler değildir. Burada örgütün durumunu daha kötü hallere getiren yenilikler meydana gelmektedir. Bu gibi durumlarda çoğunlukla

patronun, yeniliklerin çalışanlar açısından avantaja dönüşeceğini söyleyip de bu beklentiye karşılayamaması sonucu ortaya çıkar. Bu hayal kırıklıklarının tekrara düşmesi ile de çalışanlar önceki olumsuz deneyimlerinde takılı kalırlar. Bu da çalışanların iş birliği yapamamasına bağlı olarak yeniliklerde başarılı olamama sonucunu doğurur.^{35,4}

2.1.3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin kuramsal temellerini; sosyal değişim, duygusal olaylar, beklenti, atfetme, tutum ve sosyal istekleme kuramları oluşturabilir.²

2.1.3.3.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramında, çalışanların görevleri için sarf ettikleri çaba sonucu elde ettikleri başarılarının ödüllendirilmesini arzulamaları ve aldıkları ödüllerin onlar için herhangi bir anlam teşkil etmemesi durumundan söz edilir. Bu ödüllerin yüksekliği çalışanları görevlerini yerine getirme konusunda daha fazla teşvik etmektedir. Çalışanlar iş bitirmeleri sonucunda ödüllendirilecekleri inancına sahip oldukları için performansları etkilenmektedir.¹ İş görenin sergilediği performansın sonucu amaca uygun ise, maddi olarak tatmin, güvenlik, çalışanlar arasında ki samimiyet, güven ya da yeteneklere uygun olarak belirlenen çalışma alanları başarıya ulaştırabilir. Performansın sonucunun beklentiye karşılamadığı durumlarda ise bıkkınlık, sıkıntı, hayal kırıklığı, tedirginlik, sıkı denetim, tehlike ve işten çıkarılma gibi sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçlara bakılarak örgütsel sinizm ve beklenti kuramı ile arasında bağ olduğu iddia edilebilir. Kurumun gelecek beklentisine karşı olumsuz tutumlarının olması nedeniyle sinik tutumlar meydana gelmektedir. Beklenti kuramı ile sinizm arasındaki bağ bu şekilde meydana gelmiştir.¹² İyi bir çaba ancak bireysel performans ile elde edilebilir. Örgütsel değişimin başarısı ancak çalışanların çabaları ile bağlantılı olduğunu iddia eden sinizm, bir beklendi biçimidir.³⁶

2.1.3.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, insan tutumlarının sebeplerinin ne olduğunu anlama arzusudur. Bir kişinin tutumu, ya kişilik yapısından ya da bulunduğu ortamın çevresel koşullarından kaynaklanmaktadır. Kişilik yapısı ile sergilenen hareketler bireysel yükleme süreçlerini, çevresel koşullar ile sergilenen hareketleri ise çevresel koşullara bağlı biriktirme süreçlerini meydana getirmektedir.. Atfetme teorisi kişilerin diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini ne şekilde değerlendirdikleri ile alakalıdır.¹⁹ İnsanlar yaşadıkları olumsuz durumlardan sonra olayın algılanma şekline bağlı olarak nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, sinir, yakınlık hissetme, sorumluluk kararları, umut gibi duygulara neden olan beklentileri doğurmaktadır. Bu duygular toplum taraftarı veya anti sosyal davranışlara neden olmaktadır. Yaşanan olumsuzlukların kuruma mal edilmesine yönelik yapılan yorumlar, örgütü suçlayan kişilerle sonuçlanmaktadır. Kurumun negatif durumlardan yükümlü olduğuna yönelik algılamaya neden olan yorumlar, örgütü suçlayan kişilerle sonuçlanmaktadır. Bu kuramda örgüt olumsuz olaylarla suçlanır, suçlanmaması durumunda kişi kurumuna karşı sinik olarak adlandırılmaz.¹²

2.1.3.3.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramı ile örgütsel sinizmin özellikleri, davranışlar ile ifade edilmiştir. Davranışların duyuşsal, bilişsel ve tutumsal ilişkileri örgütsel sinizm üzerine araştırmalarda etki göstermiştir. Bu kavram örgütsel sinizmi öğrenme noktasında duyuşsal bir kavram oluşturmaya büyük katkı sağlamıştır.¹²

2.1.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramının sebebini varoluşu sürdürebilme için insan ilişkilerinin zorunluluğu ve kişilerin ihtiyaçlarını giderebilmek amacı ile sürekli iletişim halinde olmalarıdır. Bu kuramda kişilerin görevlerini doğru bir biçimde yerine getirebilmeleri

için diğer kişiler ile aralarında güven duygusunun olması gerekmektedir. Çalışanların örgütünde kendilerine iyi davranıldığına inanması, kendilerinin de örgüte karşı iyi tutumlarda olacağı ve zarar verecek herhangi bir tutumda bulunmamalarına neden olacaktır. Bu yüzden örgütsel sinizmin negatif sonuçları örgütü etkileyemeyecektir.¹²

2.1.3.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı kurumda meydana gelen olayların görev tutumlarında özellikle duygusal konularda düş kırıklıkları gibi hislerin etkisinin daha yüksek olduğu iddia edilmektedir.¹

2.1.3.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı örgütsel sinizme sebep olan kurumsal olayları ifade etmeye çalışmakta, olayların çalışanlarca yorumlanma şekilleri ve bu yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelemektedir. Çalışanlar örgütte meydana gelen işten çıkarma gibi negatif durumların örgütün karının arttırılması amacı ile verilen kararlar olduğunu düşünebilir. Ayrıca örgüt dışı sebeplerden yaşanan ekonomik sıkıntılar gibi nedenlerin sebep olduğu ekonomik güçlükler olarak tanımlanabilir. Eğer çalışan kurumun kar oranlarını fazlalaştırma için işten çıkarıldığını hisseder ise kurumunu sorumlu tutacaktır. Fakat kötü ekonomik sebeplerden dolayı işten çıkarılmasından başka bir ihtimalin olmadığını hisseder ise kurumu daha az suçlu bulacaktır. Çalışanların işten çıkarılma durumları karşısında sinirliyse kuruma karşı kötü söylemeler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta düşüş gibi cezalandırıcı ve anti sosyal tutumlar ortaya koyabilir.¹²

2.1.3.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

Örgütsel sinizmi etkileyen farklı faktörlerde vardır. Literatür taramasından elde edilen bilgilerden esinlenerek örgütsel sinizmi meydana getiren ana faktörler kişisel ve örgütsel olarak iki başlıkta halinde incelenebilir.

2.1.3.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler

Farklı çalışmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi gibi etkenlerin kuvvetli olmaması ile beraber çalışanların örgütsel sinizm davranışlarını etkileyen faktörlerdir. Örgütsel sinizmle alakalı araştırmalar bakıldığında, örgütsel sinizm ile kişisel (demografik) özellikler arasındaki bağları araştıran çalışma sayısının yetersizliği göze çarpmaktadır. Çalışmalarda, bireysel özellikler kontrol ya da aracı değişken olarak değerlendirilmektedir.

- **Yaş**

İnsanların görevlerine karşı davranışlarını, algılama şekillerini, istek ve taleplerini buldukları yaş dönemleri etkileyebilmektedir. İş görenlerin çoğunlukla genç, orta yaşlı ve ihtiyar olarak değerlendirilmektedir. Gençler çalışma ortamına girmeleri ile ilk defa işe girmenin sıkıntısını yaşayabilmektedir. Ayrıca genç yaştaki çalışanlarda eğitim alanları ile alakalı işlerde çalışma isteği daha yüksektir. Bu nedenle genç çalışanların kişisel yetenekleri doğrultusunda ve tam kapasite çalışabilecekleri; iş ilişkisi ve iletişimin kuvvetli olduğu çalışma ortamlarının olması önemlidir. Mirvis ve Kanter'in (1991) çalışmasında; yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide 18-25 yaş aralığındaki çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara oranla daha fazla sinik tutuma sahip oldukları gözlemlenmektedir. Yaş ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantı olumsuzdur. Örgütsel sinizmin genç çalışanlarda daha fazla olmasının sebebi maddi beklenti daha önde olmak üzere yüksek beklentilerin olmasıdır.¹²

- **Cinsiyet**

Toplumdaki cinsiyet ve rol ayrımlarından dolayı iş koşullarında erkekler ve kadınlar farklılaşmaktadır ve bu durum iş hayatında cinsiyetlere göre farklı istekleri doğurmaktadır. Bayanların işe yaklaşımları ağırlıklı olarak iletişim odaklı iken, erkekler başarı odaklıdır.¹ Cinsiyet ve örgütsel sinizm arasındaki bağ ile ilgili çeşitli düşünceler

bulunmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991) 'a göre erkek çalışanlarda sinizm seviyeleri kadın çalışanlara oranla daha fazladır. Lobnika ve Pagon (2004) 'a göre ise kadın iş görenlerin örgütsel sinizm seviyeleri erkek iş görenlere göre daha yüksektir. Bu durum ise iş hayatında kadınların daha fazla kullanılması ile açıklanmıştır.¹²

- **Eğitim Düzeyi**

Eğitim düzeyi, çalışma hayatına yaklaşımı ve çalışma hayatından beklentileri oluşturan en önemli etkidir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışma hayatı, işe yüklenen mana ve beklentiler farklılaşmaktadır. Bu sebeplerden dolayı, sosyal ve ekonomik şartların mümkün olduğu koşullarda eğitimini sürdüren ve yüksek eğitimlerini tamamlamış bireylerin işlerine yaklaşımları ile, eğitim seviyesi düşük bireylerin işe yaklaşımları arasında farklılaşmalar meydana gelebilmektedir.⁹

- **Medeni durum**

Çalışanların evli veya bekâr olma durumları örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden biri olarak görülmektedir. Medeni durum ile örgütsel sinizm davranışları arasındaki bağ araştırıldığında, bekâr iş görenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu durumlarla karşılaşılmıştır.³⁵ Kanter ve Mirvis (1989) 'e göre eşinden boşanmış, ayrı yaşayan çalışanların evli veya bekâr iş görenlere oranla örgütsel sinizm seviyelerinin daha fazla seviyelere ulaşmaktadır.¹

- **Gelir**

İş görenlerin işe yaklaşımları genel olarak maaşlarının yeterliliği, emeğinin karşılığını tam olarak karşılaması ve beklentilerini karşılayabilmesi belirlemektedir. Gelir seviyesi düşük bireylerin örgütsel sinizm davranış seviyelerinin diğerlerine göre fazla olduğu belirlenmiştir. ⁹ Düzenli maaş ile çalışan kişilerin örgütsel sinizm konusunda daha hassas oldukları belirtilmiştir. Yüksek maaşlarla çalışan bireyler ise

daha fazla harcamalarda bulunarak daha fazla hayal kırıklıkları yaşamaktadırlar ve böylece sinizm düzeyleri daha fazla olmaktadır.³⁵

- **Hizmet Süresi ve Hiyerarşi**

Çalışma süresi, bir alanda bulunan hizmet süresini göstermektedir. Otel işletmelerinde hizmet veren çalışanlarda yapılan araştırmalarda, aynı kuruluştaki sekiz yıl ve üzeri hizmet veren bireylerde genel sinizm seviyesi daha fazla olmasına rağmen örgütsel sinizm seviyeleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır.²

2.1.3.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmin meydana gelmesini etkileyen örgütsel faktörler; doğru olmayan değişim girişimleri, fazla stres ve sorumluluk, kişisel ve örgütsel isteklerin karşılanmaması, sosyal desteğin tam sağlanamaması, rekabet seviyesine oranla yetersiz terfi, misyon çatışması, küçülme, çalışanların işlerine son verilmesi,²³ yetersiz örgütsel performans, ani işten çıkarmalar, artan örgütsel karmaşa, karar alabilmede yetersizlik, iletişimsizlik, örgütlerde adaletsizliğin artması, örgütsel destekte azalma, psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışma saatlerinin uzunluğu ve liderlerin etkin ve eşit davranmaması olarak sıralanabilir.

- **Örgütsel Adalet**

Çeşitli çalışmalarda, çalışanların örgütlerine yönelik olarak adalet inançları azaldıkça, örgütsel sinizm davranışlarının arttığı belirlenmiştir. Örgütsel adaletin çalışanlar üzerinde etkisi büyüktür. Çalışanların davranışları adalet algılarını etkilemekte ve sonucunda örgüte dair sinik tutumlar sergilenmektedir.. Örgütsel eşitsizlik örgütsel bağlılığın azalmasına, iş doyumunun azalmasına, örgütsel sinizmin artmasına, örgütsel vatandaşlık tutumunun ve çabanın düşmesine sebebiyet vermektedir.. Çalışanlar örgüt kararlarının ya da yönetim faaliyetlerinin taraflı, adil olmadığını öğrenmeleri durumunda kırgınlık, eziyet, kızgınlık hislerine kapılırlar. Bu

duygular işi aksatma, çalışan hırsızlığı ve düşmanlık gibi tepkiler meydana getirmektedir.^{12,1}

- **Örgütsel Politika**

Örgütsel politika, örgütçe kabul edilmeyen, örgütlerde karar vermeyi etkileyen, kişisel çıkarlar doğrultusunda yapılan eylemlerdir. Kurumlarda yasaklanmış davranışların olup olmadığı örgütsel politikalar doğrultusunda karar verilmektedir. Kurumsal politika kişisel çıkarlar, negatif hisler, tedirginlik ve güven eksikliği gibi olgulardan etkilenmektedir. Buna bağlı olarak örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında kuvvetli bir bağ olduğu söylenebilir.^{12,1}

- **Psikolojik Sözleşme İhlali**

Örgütsel sinizmin meydana gelme sebeplerinden bir de psikolojik sözleşme fesihleridir.³⁷ Psikolojik sözleşme, örgüt ve çalışanlar arasındaki iletişim temelinde hareketli ve yazılı olmayan talepler vardır.³⁸ Bireyin karşısında ki birey ile karşılıklı olarak değişim koşulları ve bireysel düşünce olan psikolojik kontrat; taraflardan birinin gelecek için verdiği sözlere, katılımları ve yararlar sağlayacağına inanması ile beraber meydana gelmektedir.¹

2.1.3.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatür bilgileri doğrultusunda örgütsel hayatta sinizmin sonuçları kişisel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılabilir.

2.1.3.5.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin kişisel açıdan sonuçları, psikolojik ve fiziksel olumsuzluklar şeklinde sınıflandırılmaktadır.

- **Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları**

Örgütlerde çalışanların beklentilerinin sağlanamaması durumunda örgütsel sinizm olmakta ve birçok psikolojik problemi meydana getirmektedir. Bu durum

çalışanlarda sinirsel ve duygusal bozukluklara, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküş ve düş kırıklığı şeklinde sonuçlara sebep olabilir.⁹ Ayrıca bireyleri psikolojik ve sosyolojik açılarından önemli ölçülerde etkilemektedir. Sinizm sonucunda, kişilerde sinir, kırgınlık, eziyet duygusu ve savunmacı tavırlara daha yakın oldukları gözlemlenmektedir.¹⁸

- **Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları**

Sinizmin içki ve sigara kullanma gibi bağımlılıklar, aşırı kilo almaya yatkınlık şeklinde sağlığı olumsuz yönde etkileyecek davranışlar ile alakalı olduğu belirtilmektedir.^{18,12}

- **2.1.3.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları**

Sinizmin, ekiplerin etkinliğini ve verimliliğini düşüren, ciddi oranda maddi ve manevi yok oluşlara sebep olmaktadır.²¹ Bu etkiler sonucunda yapılan işe karşı doyumsuzluk, örgüte bağlılığın azalması, örgütteki küçülmelerin artışı, işten çıkarma taleplerinin artması, iş gücü performansında düşüş, işe karşı yabancılaşma, örgüte karşı duyulan şüphe artış, örgüte güvensizlik, kurallara uymama, itaatsizlik, işe karşı devamlılığın sağlanmaması, duygusal tükenmişlik, motivasyon ve örgütsel performansın düşmesine kadar geniş alanları kapsayan örgütsel sinizm sonuçlarından bahsedilebilir.^{21,39,40}

- **Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini/Doyumu/Memnuniyeti**

İş tatmini, “kişinin beklentisi ya da hayal ettiği durumlar ile gerçekleşen durumlar arasında yaptığı kıyaslar sonucunda işine karşı hissettiği duygusal tepki” olarak da ifade edilebilir. İş doyumsuzluğu, beklentilerin karşılanma seviyelerinin de düşmesine sebep olmaktadır.¹² Beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda gerginlik, düş kırıklığı ve isteksizlik meydana gelmektedir.¹ İş tatmini ve örgütsel sinizm arasında

yüksek seviyede bir bağ bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeyinde de düşüş olduğu görülmektedir.²¹

• Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların buldukları örgüte karşı hissettikleri bağlılıktır. (14). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm karşılaştırıldığı zaman ikisinin de tanımda yaklaşımsal olgu olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmde, iş görenlere mesleki yeteneklerini kullanmaları için gerekli olanaklar tanımakta, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algılarında düşüş meydana gelmekte ve bireyler örgütlerine karşı güven duyma noktasında zorluk yaşamaktadırlar.²¹ Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında farklı kavramlar mevcuttur. Bu farklılıklar:^{3,23}

- Bilişsel olarak örgütsel sinik çalışan, bulunduğu örgütteki yaptırımların bütünlük konusunda yetersiz olduğu inancındadır. Bağlılık konusunda sorun yaşamayan çalışanlar ise kişisel değer ve amaçlarının örgüt ile paralel olup olmadığını değerlendirmektedir.
- Sinik çalışanlar işe devam etme konusunda sıkıntı yaşayıp ayrılma noktasında karar veremezken, bağlılık çalışanı örgütteki varlığını sürdürme isteğinin olup olmadığını değerlendirmektedir.
- Duygusal alanda, sinik çalışanlarda buldukları örgüte karşı engel olma, küçümseme gibi duygular yaşarken, örgütsel bağlılık hissetmeyen çalışan yalnızca örgütüne karşı gurur ve sevgi yoksunluğu hissedilmektedir.^{3,23}

• Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

“Profesyonel bir bireyin mesleğine özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenmemesi” biçiminde tanımlanan tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç konuda ele alınmıştır.⁴¹ Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında bir takım farklılıklar ve

benzerlikler bulunmaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma düzeyi ile örtüşmektedir. Tükenmişlik kavramında, çalışanın örgüt ve örgüt çalışanına olumsuz tutumlar içerisinde olurken; örgütsel sinizm de yalnızca çalışanın bulunduğu kuruma karşı olumsuz tutumlarından söz edilmektedir. Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında düş kırıklığı ve olumsuzluk gibi duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte, olumsuz düşünceler iş arkadaşları ve kişinin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde genel olarak örgüt ya da üst düzey yönetime yöneliktir.^{3,23}

2.1.4. Örgütsel Güven

2.1.4.1. Güven Kavramı

Güven; insanın varoluşundan beri devam eden, bireyin doğasında var olan bir his ve hem kişisel hem de sosyal ilişkilerinde oldukça önemlidir.⁴² Güvenin olup olmaması yaşamda mutlaka belirgin bir şekilde hissedilir ve bu hissin bulunmadığı ilişkilerin uzun süre yürütülemeyeceği düşünülür.⁴³ Toplum yapısındaki yenilikleri büyük toplumsal tavırlar, kişisel ve ekonomik ilişkiler noktasında araştıran ve bu araştırma sonucunda ulaşılan veriler ile toplumu anlamamızı sağlayan araştırmacılar son zamanlarda güveni anahtar kelime olarak kullanmaktadırlar.⁴⁴

Birey ihtiyaçlarının ilk sistematik sınıflandırması Abraham H. Maslow tarafından yapılmıştır. Maslow'un (1943) "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı"na göre temel ihtiyaçları meydana getiren basamaktan itibaren yukarı doğru kademeli olarak artış gösteren beş ihtiyaç grubu olduğu görülmektedir ve güvenlik ihtiyacı ilk basamakta bulunun fizyolojik ihtiyaçların hemen peşinden gelmektedir. Bireyin varoluşunda bir takım hedeflerin güven duygusu içerisinde yaşanması insanı bir istektir ve kapsamlı bir şekilde değerlendirildiğinde güvenlik ihtiyacı güvenin temel taşıdır.⁴⁵

Literatürde güven konusu ile alakalı olarak yapılan çok fazla çalışma bulunmamasına rağmen ortak bir tanıma erişilememiştir. Bazı araştırmacılara göre güven birleştirilmiş ve tanımlanmamış bir alan olarak ifade edilmektedir. Başka araştırmacılara göre ise güven, belirleyici kavramlarına odaklanmak dünya çapında ve tek kavram üzerinde buluşabilmekten daha önemlidir.⁴⁶ Güvenin bu denli bir soyut kavram olması ve karmaşıklığı, tanımlanma noktasındaki güçlükleri meydana getirmektedir.⁴³ Kavramı belirlemedeki tüm güçlüklerle karşın güvenin bütün iletişim ve etkileşimin önemi ve birey-grup tutumları açısından önemli bir belirleyicilik oluşturması yazarlar arasında görüş birliğine ulaşabilmelerine yol açmaktadır.⁴⁷

Hofstede (2011), Türk kültüründe kişilerin aile veya toplumun bir parçası olarak hissettiğini, korumacı ve sadakat noktasında hassasiyetini, net olmayan durumlar karşısında güvensizlik hissederek tehdit edilmişlik hissiyatına kapıldıklarını belirtmiştir. Türkiye gibi ilişki temelli bir kültüre sahip toplumlarda önderler, çalıştıkları bireylere daha hassas ve samimiyet temelli iletişim kurabildiklerinde daha pozitif sonuçlara ulaşılabilir. İş görenlerin değer ve inançlarını paylaşması, karşılıklı destek ve yardım hareketlerinin içinde bulunması, iletişim gibi pozitif davranış göstermesi yaşam içinde güven ortamının oluşmasına katkıda bulunur.⁴⁸

2.1.4.2. Güvene Etki Eden Unsurlar

Karşılıklı etkileşim içinde güvenen taraf kullanımla ihtimalini kabullenerek bu riski göze alır ve önemli gördüğü hareketleri ile arzularını karşı tarafa belli ederek isteklerinin karşılanacağı beklentisinde olur. Güvenin oluşabilmesi için risk, belirsizlik, beklenti ve zarar görebilme gibi durumların oluşması gerekmektedir.⁴⁴

2.1.4.2.1. Risk

Güvenin oluşmasında risk oldukça önemlidir. Uygulamada yer almak için karar verene göre risk, zarar etme ihtimalini ifade etmektedir. Güven ve riski göze alabilme

arasında bir çıkar ilişkisi söz konusudur. Risk güven kazanma ihtimalini oluşturur bu ihtimal de risk alma davranışına neden olur. Alınan riskler sonucunda başarıya ulaşılabilmesi durumlarında güven duygusu meydana gelir.⁴⁹

Mayer, Schoorman ve Davis'in güven ve risk ilişkisini açıklamak maksadıyla yaptıkları çalışmada⁵⁰ algılanan güvene ile alakalı olarak, yetenekler, yardımlaşabilme ve doğruluk; bireyde güven hissini meydana getirmektedir. Risk düşüncesiyle birlikte meydana gelen güven ilişki için alınan risk durumunu oluşturmakta ve birey sonuca ulaşmaktadır. Alınan riskin olumlu sonuçlanması ile kişinin karşısındaki kişiye algısı olumlu olur.

2.1.4.2.2. Belirsizlik

Eylemlerin risk içermemesi ve kesinliği durumlarında güvene ihtiyaç duyulmamaktadır. Karşıdaki bireyin amacı ve gerçekleşmesini istediği durumlara göre düşüncelerini eyleme dönüştürüp dönüştüremeyeceği durumu belirsizlik riskinin nedenidir.⁴⁹

Yaradılış itibari ile kişi eylemlerinin tahmin edilemez ve net bir belirsizlik halinde olduğunun kabullenilmesi güveni anlamlı hale getirir. Güvenme durumunda olası sonucun tahmin edilmese de değerlendirilmelidir. Zira toplumsal yaşamda geleceğin belirsizliği de yadsınamaz bir etkidir. Güven, gelecekte gerçekleşecek olan olayların net olmamasına rağmen geleceğe karşı pozitif beklentiler içerisinde olmaktır.⁵¹

2.1.4.2.3. Beklenti

Güven, bireylerin net olmayan durumların sonuçlarının pozitif olacağı yönündeki beklentileridir. Güven, kişilerin geleceğe dair ilişkilerinin karşılıklı olarak olumlu olacağı beklentisi üzerine inşa edilir. Bireylerin anlık olarak gerçekleşen iletişimlerinde düzen ve tutarlılık beklentisi, yaşadığı toplulukta sosyal düzene yönelik beklentidir. Kişi, grup veya örgütün kural olarak kabul edilebilir davranışların yapılacağına yönelik

ilişkiler açısından beklentiler söz konusudur. Bireyin, karşısındaki kişinin rolünü başarılı bir şekilde yapmasına ve etkinliğine yönelik beklentileri kişiler arası güven ilişkisinin temelini oluşturur.⁴⁴

2.1.4.2.4. Zarar Görme İhtimali

Birey, güven duygusu beslediği kişiyi kontrol etme ve izleme duygusuna kapılmadan meydana gelebilecek negatif tutumları ve zarar görebilme durumlarını istekli bir şekilde kabul ederler ve güven çerçevesi içerisinde bu durumu kendi rızaları ile kabul etmiş olurlar. Bu durum bireylerin karşılıklı olarak zayıf yönlerinin kullanılmayacağı yönünde inanca sahip olurlar.⁴⁴

2.1.4.3. Güven Kavramının Sınıflandırılması

Güven kavramındaki gibi güven türleri ile ilgili sınıflandırmalarda da farklı alanlar kullanılmıştır.. Farklı alan ve branşlarda güvenin diğer boyutlarının öne çıktığı araştırmalar yürütülmüştür. Güven biçimlerin temel sınıflandırılması hakkında literatürde bulunan Sappiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) tarafından iddia edilen hesaba, bilgiye ve benzeşmeye bağlı güven sınıflandırmasında McAllister (1995)'in kişiler arası güven sınıflandırmasında bilişsel ve duyuşsal dayanaklı konuları inceleyecektir.

2.1.4.3.1. McAllister'in Güven Sınıflandırması

Güvenin bulunduğu yerde birey karşısındaki bireyden kendine bir zarar gelmeyeceğine inanır. Bireyler arası ilişkilerde güvenin istek ve inanç olarak baz alınmasının yanı sıra karşısında ki kişinin kararları ile birlikte harekete geçmesi de söz konusudur. Bireyler arası güvenin bilişsel ve duyuşsal boyutları bunmaktadır.⁵²

2.1.4.3.1.1. Bilişsel Temelli Güven

Bilişsel temelli güven, yetenek ve beceri temelli çalışmalara bağlıdır ve tercihleri en mantığa yatkın şekilde yapabilmek için temel oluşturmaktadır. Karşısındaki kişinin

yapacağı görevleri tamamlayabileceğine yönelik ön görülerde bulunabilmeye yardımcı olan ve bilgiye dayanan güven çeşididir. Burada ki bilgi karşısında ki birey ile süreç içerisinde meydana gelen değişikliklerle oluşan bir unsurdur.⁵³

2.1.4.3.1.2. Duygusal Temelli Güven

Bilişsel temelli güven kavramının anlaşılması konusunda tam olarak yeterli olmasa da güvenin en önemli unsurlarından biri olduğu göz ardı edilemez. Kişilerin ortak kültürleri, duygusal tepkileri ve diğer bireyler ile ilişkileri güvenin yalnızca fikirsel olarak değil aynı zamanda hissel olarak da meydana geldiği görülmektedir.⁵⁴

Kişiler güven ilişkisi için duygusal yatırımlar yapar ve karşısındakinin rahatlığı için çaba harcarlar. Bu tür ilişkiler genel olarak olumludur ve bu hislerin karşılıklı olduğu görüşü mevcuttur. Sonuç itibari ile kişileri bağlayan hisler güvenin temelini meydana getirmektedir.⁵²

Aşağıda belirtilen tabloda güven duygusunun bilişsel ve duygusal temelleri bireydeki duygu düzeyine göre ifade edilmiştir.

Tablo 2.1. Güvenin Mantıksal ve Duygusal Temelleri

Güven Tipleri		Duygusallık		
		Yüksek	Düşük	Neredeyse Yok
Rasyonellik	Yüksek	İdeolojik Güven	Bilişsel Güven	Mantıksal Tahmin
	Düşük	Duygusal Güven	Günlük, Sıradan Güven	Olası Beklenti
	Neredeyse Yok	İnanç (İman)	Kader	Belirsizlik, Panik

Kaynak: Lewis ve Weigert, 1985: 973; Yıldız, 2015: 48.

2.1.4.3.2. Shapiro, Sheppard, Cheraskin'in Güven Sınıflaması

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin (1992) 'e göre güvenin üç kademedden oluşur ve bu üç kademe bir önceki basamağın oluşması durumunda ilerleyerek art arda devam eder. Bu üç aşama; hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı

güvendir. Bu modelde kişiler arasında başlayan yeni bir ilişki vardır ve kişiler karşısındakinin geçmişini yaşanmamış olarak görürler. Bu nedenle kişiler karşısındaki kişi ile ilgili belirsizlik yaşar, yakınlarının hızlı bir şekilde artması ile kendilerini onlara karşı savunmasız hisseder ve ilişki ömrü ve gelecek hakkında bilinmezlik hissederler.⁵⁵

2.1.4.3.2.1. Hesaplanmış Güven

Bu güven türünün temelleri 1958 ve 1962 yılları arası atılmış olan psikoloji çalışmalarına dayandığı gözlenmektedir. Güvenin duygu ya da his olmasından öte, kişi karşısındaki bireye ne gibi şartlarda ve neden güvenmesi gerektiğini sorgulayarak güvenin yararlarını, meydana gelebilecek zarar durumlarını ve sonucunu inceler.⁵⁶

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin bu güveni vazgeçirme yönelimli, tehdide yönelik güven olarak açıklamaktadır ve bu güvenin davranışın devamlılığını sağlayabilme temelli kurulduğunu anlatmaktadır. Yani kişilerin verdikleri sözleri gerçekleştirmeleri gerektiğini aksi takdirde ortaya çıkacak olan sonuçlardan çekindiklerini belirtmektedirler. Vazgeçirme temelindeki herhangi bir eylem gibi, ceza kıyasla ödülünden daha cazip olduğu durumu ifade etmektedir.⁵⁵

2.1.4.3.2.2. Bilgiye Dayalı Güven

Bilgi, güvenin diğer bir basamağıdır ve tahmin edilebilirliği kişinin karşısındakini yeterince tanıdığına hareketleri hakkında ön görüde bulunabileceği bir aşamadır. Bu aşama da korkuya veya tehdite değil, birbirlerini tanımaları ile ulaştıkları bilgiyi esas alan güven ilişkisi olarak belirtilir.⁵⁵

Herhangi bir birey karşısındaki bireylerin ortak davranışlar sergileyebileceklerini ön görebilirse, bireyler arası güven ortamı oluşur ve karşısındaki bireyin hareketlerini ön görebilme durumu ile beraber kişide onlarla beraber hareket edebilir.⁵³ Bilgiye dayalı güven, McAllister'in güven basamaklamasındaki bilişsel temelli güvenle bilgiyi esas

alması yönüyle benzerlikler içerisinde olmakta, birlikte özdeşleşmeye dayalı güvende ise duygusal temelli güven üzerinde durulmaktadır.

2.1.4.3.2.3. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Bu güven türü, karşılıklı ihtiyaçlar ve arzuların ön görülmesi veya bilinebilmesi ile meydana gelir. Yükselen özdeşleşmeyle beraber bireyler karşısındaki gibi düşünüp, hissetmeye ve davranmaya başlamaktadırlar. Birey karşısındaki kişiyi tanır, bilir ve böylece karşısındakinin güvenini kazanmak için nasıl davranacağı noktasında emindir.. Hesap ve bilgi temelli güven, özdeşleşme temelli güven ortamını oluşturur. Bu güven biçimi örgüt içinde kimlik algısını etkileyerek desteklemektedir.⁵⁵ Rempel ve Holmes (1986), “bir kişi karşısındaki bireyin davranışlarını onayladığı zaman güven süreci kendisi açısından aktif hale gelir” demiştir.⁵⁷

2.1.4.4. Örgütsel Güven Kavramı

Güven bireyler arasındaki en önemli unsurlardan biridir, kurumsal alanda da aynı öneme sahip olup örgütsel hayat için yapılan güven çalışmalarına talep günden güne artış göstermektedir.⁵⁸ 1980’ler sonu 1990’lar başından şimdiye kadar örgüt teorisi, örgütsel davranış ve yönetim bilimindeki ilerlemeler çalışma ilişkileri ve toplumsal yapı hakkında önemli değişimlerin olmasını sağlamıştır.^{46,42}

Geçmişte yapılan araştırmalarda kurumların farklı boyutlarındaki güven ortamlarının belirlenmesi ve analizi üzerine çalışılmıştır.⁵⁸ Örgüt içerisinde ki güvenin çalışanlar, ast üst ilişkileri, patron ve işçi arasında mevcut olması ya da farklı kurumlar veya başka kurumlara karşı olması farklı anlamlara gelmektedir.⁵⁹ Örgütsel güven, örgüt içerisindeki diğer güven merkezlerinin bir araya gelmesidir. Örgütsel güven içinde bütün güven merkezlerini etkileyen olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır.⁶⁰

Yönetim üzerine uygulanan araştırmalar çoğunlukla güveni yöneten ve yönetilen arasındaki ilişkiyi ele alarak yapılmaktadır.⁶¹ Yönetim tarihine bakıldığında

baktığımızda Klasik Dönem ve Neo-klasik Dönem de yöneten ve yönetilen ilişkisi farklı güven içeriklerini kapsamaktadır. Klasik dönem düşünürleri işleyen bir süreçte, fazla verim endişesi ve katı kurallarla çevrelenen örgütsel yapıların çalışanlara karşı minimum düzeyde güven beslediğini belirtmişlerdir. Güven kaygısı katı kuralları doğurmuş ve bu durum bir süre sonra ciddi eleştirilere sebep olmuştur. Neo-klasik dönem düşünürleri ise işçilerin soyutlanan psikolojik varlıklar olmadıklarını savunarak iş görenlerin daha verimli olmasını amaçlamış ve iş görenlere daha fazla güvenmişlerdir. Bu insancıl yaklaşım ile beraber iş görenler üzerinde baskıya sebep olan gereksiz kurallar, zorlu denetimler ve tek düze işler kaldırılmış, iş görenler daha rahat şartlar altında çalışabilmiş ve önemsendiklerini fark ederek kendilerine güvenlerini geliştirerek pekiştirmişlerdir. Bu durum da çalışanların güdülerinin daha fazla artmasına ve örgüte karşı daha fazla yarar sağlayabilmelerine sebebiyet vermiştir.⁴²

2.1.4.4.1. Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel güven ile alakalı geçmişte yapılan araştırmalara göre örgütsel güven; yönetime güven, mesai arkadaşlarına güven ve kuruma güven olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

2.1.4.4.1.1. Yöneticiye Güven

İş görenlerin ve yönetimin arasındaki etkileşim örgütsel iklim için kritik bir öneme sahiptir. Bunun nedeni, çalışanların örgütü temsil ettiklerini düşünen yönetime karşı duyulan güvenin örgütün bütününe duyulan güven olarak ifade edilme halidir.⁴⁴

Güven ortamı örgütlerde kendiliğinden meydana gelmez, bu ortamın sağlanabilmesi için yönetimin bunu örgüt içinde bulunan bütün iş görenler için sağlaması ve bu durumun yönetimini kontrollü bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir.

Bu anlamda hareketleri, yaptırımları ve sözlerine uymaları şartları ile örgüt içi güven sağlanabilir veya güvensizlik ortamı oluşturulabilir.⁵⁷

Gordon Shea (1984)'ye göre örgütlerde güveni sağlayabilmek için yönetimin yapması gerekenler şu şekilde sıralanabilir:⁶²

- İş fırsatları incelenmeli, bu fırsatlar adaletli olarak dağıtılmalı ve iş görenler açısından gerçekçi ve yüksek hedefler konulmalıdır.
- Yardımcı personel iyi eğitilmeli, meydana gelebilecek risk ve tehditlerin sonuçları iş görenlere açık ve net bir şekilde anlatılmalı ve iş görenlere çalışabilme özgürlüğü sağlanabilmelidir.
- İşin ne şekilde yapıldığına değil, ne yapıldığına bakılmalı, sınırlayıcı yönetim ve kurallardan uzak çalışanların belirli sınırlarda riskler almalarına müsaade edilmelidir.
- Zorlayıcı kuvvetten kaçınarak uygun olan durumlar içerisinde iş görenler arasında yetki devri yapılmalıdır.
- Zamanı ceza ve emeğe harcamak yerine, yolunda gitmeyen durumların çözümü için harcanmalıdır.
- Yolunda gitmeyen durumlar karşısında kimin suçlu olduğunu bulmaya çalışmak yerine ilerleyen zamanlarda bu gibi durumlar ile karşılaşmamak için neler yapılabilir konusu üzerinde durulmalı.
- İş görenler yönetim tarafından destek görmeli ve iş görenlerin kazanan bireyler olabilmeleri için destek olmalıdır. İş görenler, taraflarına gerçek fırsatlar sunan, koşullara karşı iyi hazırlanmalarını sağlayan, başarı için motive eden ve yeteneklerini sergileyebilecekleri olanakları sağlayan yönetime karşı güven duyarlar.

Sonuç olarak, yönetimin tutumu organizasyon açısından güven ortamını oluşturan ilk koşuldur ve bu koşulun sağlanması ile birlikte devamlılığının sağlanması da yönetimin sorumluluğundadır. Yönetim tarafından verilen sözler yerine getirilmesi durumunda yöneticiler güvenilir olarak adlandırılırlar. Yöneticinin sarf ettiği herhangi bir kötü söz, davranış veya yönetim tarafından verilen sözler ile desteklenmeyen iyi davranışlar iş görenlerce olumsuz olarak değerlendirilir. Tüm bunlara bakılarak yönetimin destek olan davranışlarına karşılık iş görenler bu duruma tepkisiz kalmayıp karşılık olarak yüksek verim sağlayabilmek adına büyük oranda çaba sarf ederler ve yönetim ile kurulan bu olumlu bağlar güvenin artmasına sebep olur.⁵³

2.1.4.4.1.2. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven

İnsanlarda sosyal ilişkilerin temel dayanağı ve ön koşulu güven duygusudur.⁶³ Yapılan araştırmalar incelendiğinde yönetime güven noktasına odaklanılıp genellikle iş görenlerin arasında ki güven seviyesi ihmal edilmiştir. İş görenlerin sürekli olarak beraber iş başı yaptığı ve ortak alanda çalıştığı mesai arkadaşlarına karşı olan güvenleri, örgütsel açıdan yönetime hissedilen güven kadar önemli bir unsurdur.⁶⁴

Bu güven türü, mesai arkadaşlarının amaçlarına güvenerek hürmet duygusu, ve yeteneklerine güvenmektir.⁶⁵ Bu güvenden yola çıkarak iş görenlerin riske atılmaya istekliliklerini de kapsamaktadır.⁶⁶

Güvenin kişiler arasındaki ilişkilerde asıl amacı birlik içerisinde çalışabilmeye isteklilik oluşturmaktır. Örgütsel anlamda birliğin sağlanabilmesi için güvenin seviyesi önemlidir bundan dolayı güven ortamının sağlanması işbirliğini güçlendirirken güvensizlik rekabete neden olmaktadır.⁴⁷ Butler ve Cantrell (1984), 'işbirliği' koşuluna bağlı olan güven koşulunun beş temel özelliği dürüstlük, yetenek, tutarlılık, sadakat ve açık fikirliliktir. Mayer ve arkadaşlarına (1995) göre ise bireyler arası güvenin üç önemli kriteri bulunmaktadır. Bu üç önemli kriter; bireyin algılanan yeteneği,

yardımseverlik ve dürüstlük.⁶⁷ Bu kriterlerden yola çıkarak mesai arkadaşlarına güvenmesine sebebiyet veren imkanlar aynı zamanda yöneticiye güveni de artırmaktadır.⁶⁸

2.1.4.4.1.3. Örgütün Kendisine Duyulan Güven

Güven örgütsel anlamda yalnızca mesai arkadaşları ve yönetime yönelik değil, iş gören ve örgüt arasında da bulunmaktadır. Örgüte yönelik duyulan güven, iş görenlerin çalıştığı ortamın güvenilirliği anlamına gelmektedir. Buna göre, iş görenlerin örgütlerinin çalışanları yararına veya çalışanların en az zarar görebileceği kararları alacağına olan inançlarıdır.^{69,70,71}

Örgütün kendisine güven örgütte bulunan iş gören rolleri, ilişkileri, bağlılıkları ve önceden meydana gelen tecrübelerin niyet ve davranışlarına yönelik pozitif tutumlardır. İş görenler düzenli olarak diğer örgüt yapılarını inceler ve kendi örgütüne olan güvenine karar verir.⁵¹ İş görenler, örgütleri tarafından davranış ve ihtiyaçların desteklendiği yönünde görüşleri, örgütün sorumluluklarını gerçekleştireceğine inanır ve güven duyarlar.⁷²

Örgüte karşı oluşan güven seviyesinin az olması örgü işleyişini negatif yönde etkilemektedir. İş görenler kendilerini stres altında hissederek sürekli savunma durumunda olup, kararlarını savunma zorunluluğu hissederek fikirlerini beyan edemediği ve çözüm bulma noktasında engellendiği bir ortam içerisinde hissettiklerinde mesailerine odaklanamayarak üretkenlikleri azalmaktadır.. Bilgi eksikliği ve yanlış yönlendirilmeler sonucu ikili ilişkilerde şüphe meydana gelmektedir.⁶⁸

2.1.4.5. Örgütsel Güven Modelleri

Mevcut literatürler incelendiğinde farklı araştırmacılarca yapılan çalışmalarda örgütsel güven oluşumu ile ilgili birçok örneğe rastlanmaktadır. Yapılan bu çalışmada literatürde kabul edilen Mishra'nın Güven Modeli, Shockley Zalabak Ellis ve Winograd

Güven Modeli, Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli ve Cummings ve Bromiley'in Güven Modeli ele alınacaktır.

2.1.4.5.1. Mishra'nın Güven Modeli

Güven konusu ile alakalı yapılan önceki çalışmalarda güven yaygın olarak belirsiz, karmaşık, sözel ve birçok alana konu olmuş bir kavram olarak belirtilmektedir. Güven kavramı kişisel ve örgütsel alanda meydana gelmesine karşın her iki alanda da farklı ilişki, beklenti ve davranış çeşitlerini meydana getirmektedir. Bundan yola çıkarak Mishra (1996), çalışmasında; kişisel, grup ve örgütsel seviyede güvenin dört aşamasını ortaya çıkarmıştır. Mishra'ya göre güven kişilerden birinin, karşısındakini yeterli, açık, ilgili ve dürüstlük konusundaki inanışına dayanarak savunmasız olmasıdır.⁷³

Tablo 2.2. Mishra Güven Modeli Boyutları

Boyut	Anlam
Yeterlik	Kişi yada örgütten beklenen standartları gerçekleştirebilme yeteneğine yönelik emin olma durumunu yansıtır
İtimat Edilirlik	Söylemler ve eylemlerde tutarlılık beklentisini yansıtır
Açıklık	Güvenen ve güven duyan arasındaki iletişimin açık ve dürüst algılanmasını yansıtır
İlgililik	Diğerlerinin refahına yönelik ilgiyi yansıtır

- **Yeterlilik Boyutu:** güveni oluşturan temel unsurlar yeterlilik ve sorumluluktur. Bir olgunun gerçekleştirilebilmesi için beceri, bilgi ve iletişim becerileri olmalıdır bu şartların yerine getirilmesi de yeterlilik olarak ifade edilmektedir.⁷⁰
- Bu boyut iş görenlerin, örgütün üst düzey yönetimi, iş görenlerin ilişkileri ve verilecek olan kararlarda yeterlilik güven seviyesi ile doğrudan alakalıdır.⁷³
- **Açıklık Boyutu:** Üstler ve astlar arasındaki çalışma ilişkisi içerisindeki önemli olan unsurlardan birisi de güvenin açıklık ve dürüstlük çerçevesi

içerisinde olmasıdır.⁷³ Açıklık boyutu; zihinsel erişilebilirlik, düşünceleri dürüst, özgür ve istekli bir şekilde paylaşabilmektir.⁷⁰ Yöneticinin güvenilirliği, beceri kazanımında, çalışanların organizasyonunda, değişiklikler ve yeniliklere yönlendirme noktasında daha etkin rol almaktadır.⁷³

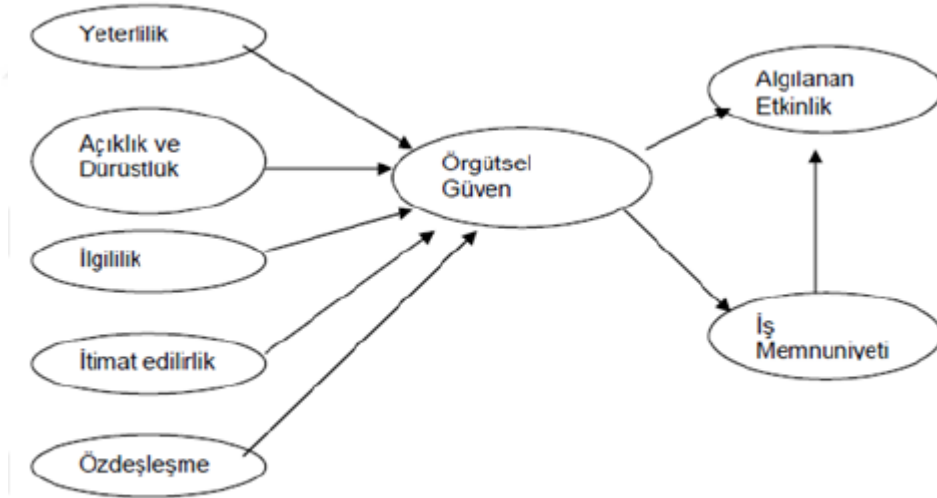
- **İlgililik Boyutu:** İş görenlerin, önderinin ilgilerini üzerlerinde hissetmeleri ile birlikte güven oluşur.⁷⁰ İş görenler yöneticilerine, iş gören çıkarları doğrultusunda ve çalışanın rahatını düşüneneceği noktasında güven duymak isterler ve bu durum isteklilik olarak adlandırılır. Mishra ilgiyi etkileşim içerisinde olan bireylerden birinin karşısındakine haksız avantaj sağlandığı yönündeki inancı olarak inceler fakat bu haksız avantaj taraflara dengelenmiş menfaat durumu olarak ortaya çıkmaktadır. Kısaca dengelenmiş menfaatler durumudur.⁵⁷
- **İtimat Edilirlik Boyutu:** Vaatler ve uygulananlar arasındaki farklılıklar güveni azaltmaktadır. Güven, tutarlı veya inanılabilir hareketler beklentisi ile alakalıdır. İş gören ve yönetim kadrosu arasında oluşan güven, tutarlı davranışlar ve çalışma ilişkileri sonucu meydana gelen güven hakkındaki yargılamalar bu tutumlardan etkilenmektedir.⁷³ Bu boyut mesai arkadaşlarının, gruplar ve kurumdakilerin sözlerine güvenilirlik ve tutarlılıklarını ölçer.⁷⁰ İnanırlılık, tutarlı ve güvenilirlik örgüt içinde, hizmet alanında, çalışma ortakları ve tedarikçiler arasında oluşan güven ortamını da etkilemektedir.⁵⁷

2.1.4.5.2. Shockley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra (1996)'nın meydana getirdiği dörtlü güven modeline (ilgiliplik, yeterlilik, açıklık ve itimat edilirlilik) Shockley Zalabak Ellis ve Winograd (2000) yaptığı araştırmalarda özdeşleşme modeli ile beş boyutlu son bir halini almıştır.

Bu boyut temelinde, kişilerin örgüt içerinde ayrışma (bireyselleşme) ve bağlılık (rgt ile hareket) kuralların yönetimi ile alakalıdır. Üyeler rgt kabul ettikleri durumlarda üst düzey örgütsel güven ve etkinlik meydana gelecektir. Aksi takdirde, bireyler rgttan daha fazla kendilerini dışlanmış hissedersen, örgütsel güven ve etkinlik düşük boyutta gözlemlenecektir.⁷⁴

Shockley Zalabak Ellis ve Winograd (2000) araştırmalarında örgütsel güveni araştıran beş boyut ile algılanan örgütsel etkinlik ve çalışma memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ele almıştır (şekil 2.1).



Kaynak: Shockley Zalabak vd., 2000: 42; Tüzün, 2006: 42.

şekil 2.1. Shockley Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Birinci faktör olan yeterlik boyutu örgüt iş görenlerinin, örgütün kapsamlılığı ve sürdürülebilirliği yönündeki inanışları ile bireylerin mesai arkadaşları ve yönetimin etkinliğini algılama şekilleri ile ölçülür. Paylaşılan bilginin gerçekliği ve doğru iletişim yolunun sağlanması ile paralel olarak; iş görenlerin güvenlik hissiyatı, hoş grl

karşılanması ve anlayış içerisinde bulunmaları ile örgütün, ekiplerin ve mesai arkadaşlarına güven ve tutarlılıklarına inanılabilirlikleri ölçülmektedir.^{74.57}

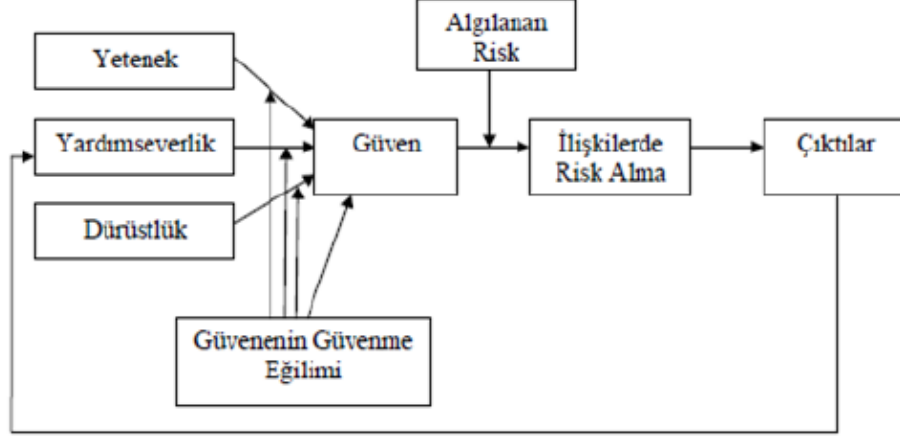
2.1.4.5.3. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer, Davis, Schoorman (1995)'in meydana getirdiği bu güven modelinde, iş görenin üstleri ile ilişkisi baz alınmaktadır.⁵³

Dolayısıyla bu model, karşılıklı iletişimi içeren bir iş birliği olup zıt kutupları (güvenen-güvenmeyen) ayırmaktadır. Karşılıklı güven ilişkisi içerisinde güvenen ve güvenilen kişi özellikleri araştırılıp güven ve risk ilişkisine odaklanılmaktadır.⁶⁶

Güvenen tarafın karşısındaki bireye karşı oluşturduğu güven seviyesini belirleyen en önemli unsur güvenmeye değer görmesi ile ilgilidir. Güven ve güvenilmezlik birbirlerinden farklı kavramlar olup güven meyilli olmak başka insanlara güvenmeye yönelik bir risk durumudur. Güvenme eğilimi bireyden bireye farklılıklar göstermesine rağmen bireyin güvenme durumu da şartlara göre farklılıklar göstermektedir. Güven eğilimi karşındaki birey hakkında bilgi sahibi olunmasa bile bireyin güven seviyesini etkiler.⁶⁹

Algılanan risk olumlu ve olumsuz durumların birleşimi ile beraber risk alabilme durumudur. Güvenen bireyin hissettiği güven, elde edeceği kar ve zarar durumlarına karşı algıladığı güvenden fazla ise güven ilişkisi yükselmektedir; bireyin algıladığı güven seviyesi hissettiği güvenden fazla ise risk alma arzusu düşmektedir.⁶⁹



Kaynak: Mayer, Davis, Schoorman, 1995: 715; Köksal, 2012:65

Şekil 2.2. Mayer, Davis, Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Mayer, Schoorman ve Davis'in meydana getirdikleri bu modelde fark edilen güvenilirlik etkenleri olarak yetenek, iyilikseverlik ve dürüstlük bireyin güvenini doğrudan etkileyerek güven duygusunu oluşturmaktadır. Risk algılamasıyla birlikte gerçekleşen güven ilişki içerisinde göze alınan risk olarak değerlendirilmekte ve birey sonuca erişmektedir. . Bu sonucun hedefi karşılaması durumunda birey güvendi bireye pozitif algı oluşturur. Birey güven ile paralel hareketler sergilediğinde riskli bir durum oluşmaktadır.

2.1.4.5.4. Cummings ve Bromiley'in Güven Modeli

Cummings ve Bromiley (1996), çalışmalarında güveni kişisel olarak ve örgütsel olarak araştırmışlardır. Kişisel güven, kişilerin arasındaki ilişkilerdeki hareket beklentilerini, örgütsel güven ise bireylerin örgüt ilişki ve hareketlerini anlatır. Örgütsel güven iş görenlerin deneyimlerinden hareketle çeşitli şekil ve seviyelerde algılanabilmektedir.⁵⁷

Cummings ve Bromiley'e göre güven kavramı “ duygusal, kavramsal ve davranışsal” olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır. Bu modelde güven, bir kişi veya topluluğun, diğer kişiler ya da topluluk ile alakalı olarak a) net veya net olmadan karşılıklı iyi niyet içerisinde olacaklarına b) sonucun ne olacağına bakılmaksızın dürüst

davranmaya çabalayacaklarına c) mevcut imkanlar karşısında çıkar gözetilmeyeceğine yönelik inanışlardır. Bu kavramda güven duyulan örgütler içerisinde ve örgüt içi etkileşimde toplumsal iyilik, öznellik ve iyimserlik vardır.⁷⁵

Tablo 2.3. Cummings ve Bromiley'in Güven Matriksi

Güven Parçaları				
Güven Boyutları		Duygusal	Bilişsel	Davranışsal
	Bağlılığı Koruma			
	Dürüst Şekilde Tartışma			
	Avantaj Sağlamaktan Kaçınma			

Kaynak: Bromiley ve Cummings, 1996: 305; Tüzün, 2006: 40.

Bromiley ve Cummings'in güven modelinin boyutlarından birincisi güven duyulan bireyin davranışlarının güvenilirliği, yani sözlerine uyumu ve bağlılık oluşturmaya yönelik davranışlar sergilediği anlamına gelir. Diğer boyutu ise söz vermeden öncelikle kişinin anlatım ve hareketlerinin, bireyin gerçek istekleri ve yaptıkları ile tutarlılığı anlamındadır. Son boyutta güven sağlayan kişinin, eline imkânlar geçtiğinde diğerlerinin kazanlarından kendisine çıkar sağlama çabası içerisine girmeyeceği belirtilmektedir. “güvenilir davranış” bu üç boyutu kapsamaktadır.⁷⁵

2.1.4.6. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

Örgütlerde bireylerin netleştirmek istedikleri etken insan kaynaklı politikalar, bu durum üstlere ve örgüte yönelik duyulan güveni kritik olarak etkileyen en önemli etkidir. İşe alma, kariyer geliştirme, ödüllendirme, terfi, disiplin ve performans değerlendirme şeklindeki yönetimler ve uygulamaların eşit, adaletli, tatminkâr yönleri tamamlayacak özelliklerde olması ve güveni sarsacak herhangi bir hareket ve eylemin caydırıcı bir biçimde şekillendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca iş ve koordinasyon ilişkilerinin detaylı olarak açıklanması, örgüt bilgilendirmelerinin bütün iş görenler için ve arzu edilen her an ulaşılabilir olması, resmi ve gayri resmi kıyaslamalarla örgüt

çalışanlarının çok yönlü iletişimi sağlayabilmesi güvenin örgüt içerisinde kemikleşmesini sağlayan politikalardır.⁴⁴

Örgüt kültürü güvene etki eden önemli etkenlerden biridir. Örgüt kültürü zaman içerisinde gelişerek değişir bununla paralel olarak da çalışanlar arası yaşanan herhangi bir olumsuz durum karşısında veya karşı tarafın güven noktasında bir tereddüte düşmesi durumunda hareketlerde değişikliklere gitmek daha kolay olur.⁷⁶

2.1.4.7. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Yapılan araştırmalar ışığında güven, kişisel olması kadar örgüt açısından da önemli bir etken olup örgüt içerisindeki eylemleri kolaylaştıran bir sosyal kavramdır. Güven, fırsat güdülen hareketleri engeller, birliği tetikler ve çıkar ilişkisini azaltarak örgüt içi ilişkileri verimli kılar. Örgütte bulunan belirsiz durumu azaltıp, sorunların çözüme kavuşmasını çeşitli yollar ile sunduğu için örgütsel güvenin önemi oldukça fazladır. Karmaşa ve belirsizlik durumların artması ile hiyerarşinin azaldığı, yönetimin daha katılımcı olduğu ve alanında uzmanlaşmanın atış gösterdiği çağımızda örgüt yaşamını düzenlemede doğrudan denetime oranla daha etkin görülüp bu kavram üzerinde her geçen gün daha dikkatli bir şekilde durulmaktadır.⁵⁶

Güvenin oturmuş olması örgüt açısından bağlılık ve çalışmadan alınan hazzı arttırmakta, iş görenlere örgüt hedeflerini aktif olarak iletim ve ortaklaşa hareket edebilmeyi sağlamaktadır. Güven örgütü yeniliğe gitme noktasında tetikler ve iş görenlere görevlerini riske etme durumu yaşanmadan hata yapma imkanı sunar bu da örgütsel güveni toplam kalite yönetimi açısından da önemli kılar.⁷⁶

Örgütsel güvenin seviyesinin az olduğu örgütlerde meydana gelen sorunlar; ^{(70,45}

- Kurumda ağırlıklı olarak sessizlik hakimdir ve örgüte bağlılık, performans, iş görenlerin keyifleri ve enerjileri düşüktür.

- İş görenlerin tartışmalardan kaçınması, şikayet, ceza ve kovulma nedeni olabilir.
- Meydana gelen bir değişim kaygı ve şüpheyne sebep olur.
- İş görenler kendilerini işlerinin içerisinde hapsedilmiş hisseder.
- Bürokratik kurallar, merkezileşme ve yoğun dışsal denetim vardır.
- Statü en önemli etkidir.
- Çalışanların ilişkilerinde hatalar ve saptırmalar olabilir.
- Bireyler örgütten ayrılmaya meyilli, işe devam düşük, personel değişimi hızlıdır.

2.1.5. Türk Spor Teşkilatı

Türk spor teşkilatı bakarken spor alanında hizmet veren tüm kamu ve özel kurum ve kuruluşların ayrı bir şekilde ele alınması gerekir. Genelde tüm bu kuruluşların ortak amaçları Türk sporunun milli ve uluslararası alanda üstün başarı elde etmesini sağlamaktır. Türk spor teşkilatında bu kavram içinde değerlendirilmeli ve bu yönde düzenlemeler yapılmalıdır.⁷⁷

2.1.5.1. Tarihi Gelişimi

Türk Spor Teşkilatının tarihi sürecine bakıldığı zaman ülkemizde sporun önemi ve bu önem açısından uygun bir oluşumun beraber yürümediği ve tamamlanamadığı fark edilecektir. Yenilik amaçlı yapılan köklü değişiklikler ve kalıcı adımlarla gelecek yıllarda Türk sporu adına ülkemizde bulunan tüm kurum ve kuruluşları hedeflerine ulaştırabilme amacıyla tüm engelleri aşacağı ve mevcut problemlerin çözümünün sağlanacağı tahmin edilmektedir.⁷⁷

Türk Spor Teşkilatı tarihindeki gelişim iki aşamalı olarak değerlendirilmelidir.

1. Cumhuriyet' den önce Türk spor teşkilatları
2. Cumhuriyet' den günümüze kadar Türk spor teşkilatları

2.1.5.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı

Cumhuriyetin ilanı öncesi Türk spor tarihine bakıldığında zaman Selçuklu Devleti ve Osmanlı İmparatorluğu döneminde spor alanı için herhangi bir resmi kuruluş bulunmadığı görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılış dönemlerine doğru spor alanında bir takım teşkilatlanmalar oluşmaya başlamıştır. Bu yıllarda Selim Sırrı Tarcan ve spora gönül vermiş olan arkadaşları spora bireysel olarak girişimlerde bulunmuşlardır. Ancak bu dönemde yapılan girişimler ciddi anlamda teşkilatlanma konusunda fayda sağlayamamaktadır.⁷⁷

1913 yılında Cuma Ligi kurulmuştur ve dışarıya kapalıdır. İstanbul Futbol Birliği paralel düzeyde çalışarak 1912-1913 de 'Pazar Ligi'ni oluşturmuşlardır, Fenerbahçe iki takım olarak hem Pazar Liginde hem de Cuma Liginde 1913-1920 dönemlerinde oynamıştır. Türk Sporu için tam anlamı ile 'fetret' dönemi olmuştur.⁷⁸

2.1.5.3. Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Teşkilatı

Türk sporu için yurt içi-yurt dışı faaliyetlerin düzenli yürütülmesinde spor alanındaki kamu kurum ve kuruluşları kadar özel kuruluşlarda katkı sağlamaktadır. Bu kuruluşların sundukları hizmetlerde hedefledikleri başarıya ulaşabilmeleri için spor teşkilatları birlik ve uyum içerisinde çalışmalıdır. Cumhuriyet döneminden bu zamana kadar Türk spor teşkilatını, Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (T.İ.C.İ.), Türk Spor Kurumu (T.S.K.), Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M.) ve son olarak da Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak beş başlıkta incelenmektedir.⁷⁷

2.1.5.3.1. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936 (T.İ.C.İ.)

1921-1922 mevsimi 'lig' müsabakalarının düzenli olarak yürütülmesi amacı ile İdman İttifakı Heyet-i Muvakkatesi, doğal gelişimler içerisinde, tescil süresinin bitimi olan 22 Mayıs 1922 tarihine kadar, yerini Cemiyetler Kanunu'na bırakmış, tüzel kişi

olarak Türkiye deki ilk spor yönetim biçimi olan ‘federatif’ yapıdaki Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı’na bırakılmıştır.⁷⁸

T.İ.C.İ. ilk olarak İstanbul, sonrasında ise Anadolu kulüplerinin birleşmesi ile meydana getirilen merkezi teşkilattır.. Kulüpler devlet ve hükümete karşı özerk derneklerdi. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı genel merkez, genel kongre ve federasyonlardan meydana gelip; mıntıka merkez heyeti, mıntıka kongresi ve mıntıka idman heyetinden oluşan taşra teşkilatları ile ülke çapında merkeziyetçi teşkilata örnektir. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı ülke çapında bir teşkilatlanmaya sahip olup, 1922 öncesi diğer tek branşlı spor teşkilatlarından farklı olarak çok branşlı spor teşkilatı olması ve ülkemizde ilk şekilsel spor yönetiminin yapılması nedeni ile modern mana da spor teşkilatlanması olarak adlandırılabilir. Maddi açılardan devlete bağımlı olması sebebi ile meydana gelen problemlere, spor için gerekli olan disiplinin sağlanamaması da katılınca birlik siyasi ve idari anlamda çıkmaza girerek TİCİ yerini Türk Spor Kurumuna bırakmıştır.⁷⁹

2.1.5.3.2. Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)

Ülkemizdeki beden eğitimi ve spor faaliyetlerini şekillendiren ve yöneten Türkiye İdman Cemiyeti ittifakı sekizinci halka açık kongre kararı ile feshedilmiş, aynı karar ile Türk Spor Kurumu oluşturulmuş ve alınan bir karar ile TSK CHP ye bağlanmıştır. TSK'nin kuruluş misyonları: ahlaklı, karakterli, kişilik sahibi, istekli ve vatanına bağlı, Türk devrimi, Cumhuriyet koşullarını vatanını koruma sakınma ve büyük bir görev bilen bu amaç doğrultusunda pes etmeden ilerleyebilecek genç sporcular yetiştirmektir. Türkiye'deki milli sporun ve fenni temel olarak bu şartların sağlanması, artırılmasına yönelik çalışmak ayrıca Türk sporunu yurt içinde ve yurt dışında temsil edebilmektir.⁷⁸

Ülkemizde sporun milli varoluş içinde olması ve sporcuların sağlık şartları gözetilerek, teknik kurallar çerçevesinde artırma çabasında olmak; spor bölgelerini, spor çevrelerini, spor kulüplerini oluşturmak temel amaçlar arasında idi. Kurum Merkez ve Taşra olmak üzere iki örgütten oluşmaktaydı. Merkez örgütü: İki yılda bir olmak üzere kasım ayı içerisinde Ankara’da düzenlenen Türk Spor Kurumu Büyük Kongresi Genel Merkez üyeleri ile başkanlarının da doğal üye oldukları kongre ye kulüpler, Genel Kurmay Başkanlığı, CHP ile Kültür ve Sağlık Bakanlığı birer delege gönderirler.⁷⁸

Taşra teşkilatı ise; spor çevreleri, spor bölge kongreleri, spor bölgeleri, bölge heyetleri, temsilciler, lig heyetleri, spor kulüplerinden meydana gelir. Bölge Kongreleri; her il bir spor bölgesi olarak kabul edilmekte idi. Bölgenin spor işleri Bölge Başkanının yönetimi altında bir as başkan, brans sayısı kadar çalışan, bir sekreter, bir raportör ve bir sayışman üyesinden oluşan bölge heyetinden oluşur. Özetle TSK’nun oluşum amacı ve görevi sonucuyla kanunları tek merkezden yürütmek, sporu yaymak ve bu amaç doğrultusunda etkinliklerin yapılmasıdır. TSK’nin örgütsel-yönetsel açıdan bir ‘ara-rejim’ olması nedeni ile örgütün spora bakış açısını da partililik ve devletçilik arasında sorun olan bir geçiş dönemi hedefidir.⁷⁸

2.1.5.3.3. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.)

3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile ‘Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü’ 1938 yılında kurularak ve bu kanunla, Başbakanlığa bağlı “ Devlet Kuruluşu” statüsü olarak hizmet etmeye başlamıştır. 1942 senesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış ardından 1960 yılında Başbakanlığa tekrardan bağlanmıştır. 1969 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın kurulması ile birlikte Şubat 1970’de Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile bu bakanlığa bağlanmış 28.05.1986 yılında yürürlüğe girmiş olan 3289 sayılı ‘Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri’ kanuna göre “ Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü” adını almıştır.⁸⁰

BTGM' nin merkez teşkilatlanmasına bakıldığı zaman; üç temel unsura bağlı olan “Genel Müdürlük Makamı “(yürütme), “Merkez Danışma Kurulu”(yasama) ve “Merkez Ceza Kurulu”(yargı) ilişkilerinde “kuvvetler ayrılığı” ilkesine benzerlikler gösteren yönetim biçimine gidildiği görülmektedir.⁷⁸

3530 Sayılı BTGM Kanunu, 1903-1938 dönemlerinde rekabet sebebi ile sporun ilerleyişini sekteye uğratacak spor kulüplerini, üst yönetimi ayırarak hiyerarşinin en alt basamağına yerleştirilerek yaklaşım şekli değiştirilmiştir.⁸¹

2.1.5.3.4. Spor Genel Müdürlüğü (SGM)

Başbakanlığa bağlı tüzel kişilik olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3289 sayılı kanunla kurulmuş, merkez teşkilatı katma bütçeli, taşra örgütü özel bütçeli olan kamu kurumudur. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün kanunu olan 3289 sayılı yasada teşkilatın hedefi ‘Bedenen ve Ruhun sağlıklı’ bir gençlik yetiştirmenin temel amacı ile sporun her kitleye ulaştırılması amaçlanmıştır, olimpiik sporlar disiplinler yönetimi gerektirirken sponsorlarca Devlet yükünü hafifleterek, denetleme ve yönlendirici bir tutum ortaya çıkartılmasıdır.⁸²

2.1.5.3.5. Gençlik ve Spor Bakanlığı

Gençlik ve Spor Bakanlığının oluşumu; 6223 sayılı ve 6/4/2011 tarihli Kanunun verdiği yetki ile Bakanlıkların Kurulması 3/6/2011 tarihi ile belirlenerek yürürlüğe girdi. Kanun Hükmündeki Kararname ile örgüt yapısında birkaç değişik yapılarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda mevcut olan “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” ibareleri “Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir. Bakanlığın görevleri ile alakalı il ve ilçe seviyesinde gerçekleştirilmesi gerekmekte olan iş ve işlemler Spor Genel Müdürlüğü'nün, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri tarafından yürütülür. Bu sebep ile Spor Genel Müdürlüklerine genel bütçeden pay ayrılır. Bakanlığın yurtdışında gerçekleşecek olan programlar, projeler ve etkinliklerin

organize edilmesi amacı ile “Koordinasyon Ofisleri” kurabilir. Koordinasyon Ofislerinin yerleri, süresi ve açılacak ofislerin çalışma kuralları; ofislerde, Bakanlık ve bünyesinde bulundurduğu kuruluşların iş gören görevlendirmeleri ve yardım için görevlendirilen kişilerin niteliği, sayısı, çalışma süresi ve karşılığında alacakları ücretlerin tespiti, iş görenlere yapılacak harcamalara yönelik usul ve esaslar Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.⁸³



3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Çalışma Evreni ve Örneklem

Spor yöneticilerinin çalıştıkları kurumlardaki örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesinde ele alan bu araştırmanın evrenini; Erzurum Gençlik Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerden oluşurken; örneklem grubu ise rast gele seçilen 123'ü kadın ve 231'i erkek olmak üzere toplam 354 bireyden oluşmaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanması için anket formu kullanılmış olup söz konusu bu anketler üç farklı bölümden oluşmuştur. Bu bölümlerin birincisi araştırmacı tarafından oluşturulan, katılımcıların sosyo-demografik ve çalıştıkları örgütlerdeki durumlarına dair 7 maddeden oluşan kişisel bilgiler bölümünden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların çalıştıkları kurumla alakalı algıladıkları örgütsel sinizm durumunu ele alan 14 maddelik 5'li likert tip ölçekten oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcıların iş gördükleri kurumla alakalı algıladıkları örgütsel güven boyutunu ele alan 18 soruluk 5'li likert tip ölçekten oluşmaktadır. Araştırmadaki veriler gerekli literatür taraması yapımlı olup daha önce yapılan araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden biri olan ve Brandes (1997) tarafından oluşturulan ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye çevirilen 14 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" yer almaktadır. Bu ölçek, 5'li Likert tipinde olup, bilişsel (1,2,3,4,5), duyuşsal (6,7,8,9) ve davranışsal (10,11,12,13,14) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ÖSÖ'nün Cronbach Alpha değeri tüm ölçek için 92, bilişsel boyut için 89, duyuşsal boyut için 89, davranışsal boyut için 77, olarak saptanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin,70 ve üstü saptandığı zamanlarda anketin güvenilir kabul edildiği durumda (Sipahi ve ark. 2006) analiz sonucunda $\alpha=,92$ değeri ile anketin güvenilir durumda sonucuna varılmıştır. Öğretmenler ve

yöneticilerin örgütsel güven düzeylerini saptamak kaydıyla Marlowe ve Nyhan (1997) tarafından oluşturulan ve Demircan aracılığı ile Türkçe 'ye çevrilen Örgütsel Güven Ölçeği iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) $\alpha = .96$ olarak bulunmuştur. Yöneticilere güven alt boyutu 8 maddeyi içermekte olup 1ve 8'inci soruları kapsamakta, örgüte güven alt boyutu da 10 maddeyi içermekte olup 9 ve 18'nci soruları kapsamaktadır.

3.3. İstatistik Analizi

Araştırmadan elde edilen verileri elektronik ortamda aktarılıp Microsoft Windows' da SPSS v22.0 istatistik programı kullanılmış olup farklı istatistik analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan bu farklı analiz çeşitleri; çalışmaya katılan bireylerin sosyo-demografik durumlarının saptanması amacıyla Frekans Analizi uygulanmış, ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık (Kurtosis ve Skewness) değerine bakılmış olup Tabachnick ve Fidell (1996) e göre (-1,5 arası +1,) bulunması durumunda, Mallery ve George (2016) hesaplamalarına göre (-2,0 arası +2,0) bulunması durumunda normal dağılımın olduğundan bahsedilebilir, örgütsel sinizm ve örgütsel güven seviyelerinin belirlenmesi maksadıyla betimleyici istatistik, medeni durum, idari statü, cinsiyet, kurumdaki çalışma statüsü, ve idari geçmiş gibi değişkenlerle örgütsel sinizm ve örgütsel güven algısının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyon sorularına t-testi yapılmış olup, eğitim durumu, yaş, aylık gelir düzeyi, çalışma sürenize göre örgütsel sinizm ve örgütsel güven algısının karşılaştırılmasında One- Way Anova testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlı düzeyi ($p < 0.05$) olarak değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılım Sağlayanların Demografik Özelliklerine Dair Bilgiler

CİNSİYET	N	%
Erkek	231	65,3
Kadın	123	34,7
YAŞ	N	%
25- 30 yaş	99	28,0
31-36 yaş	114	32,2
37-41 yaş	75	21,2
42 yaş ve üzeri	66	18,6
ÖĞRENİM	N	%
İlköğretim	30	8,5
Lise	87	24,6
Ön Lisans	36	10,2
Lisans	187	52,8
Lisans Üstü	14	4,0
MEDENİ DURUM	N	%
Evli	195	55,1
Bekar	159	44,9
AYLIK GELİR	N	%
2500 tl ve altı	63	17,8
2501 - 3500 tl	162	45,8
3501- 4500 tl	87	24,6
4501 tl ve üzeri	42	11,9
ÇALIŞMA SÜRESİ	N	%
1 yıl ve altı	60	16,9
2-8 yıl	162	45,8
9-15 yıl	99	28,0
16-21 yıl	33	9,3
İDARİ POZİSYON	N	%
Yönetici	23	6,5
Personel	331	93,5

Tablo incelendiğinde; araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında araştırmaya dahil olan grubun 231 kişi ile % 65,3'ünü **erkekler**, 123 kişi ile %34,7'ünü **kadınlar** oluştururken, katılımcıların yaş

dağılımlarına bakıldığında en yüksek katılım 114 kişi ile %32,2 **31-36 yaş** oluştururken en düşük katılım ise 66 kişi ile %18,6 **42 yaş ve üzeri** oluşmuştur. Katılımcıların öğrenimlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında en yüksek katılım 187 kişi ile %52,8 **lisans**, en düşük katılım ise 14 kişi ile %4,0 **lisansüstü** mezunlarından oluşmuştur. Medeni durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında katılımcıların 195 kişi ile %55,1 **evli**, 159 kişi ile % 44,9'u **bekar** olduğu, katılımcıların aylık gelir düzeylerine bakıldığı zaman en yüksek katılımın 162 kişi ile %45,8'ini **2501-3500 tl**, en düşük katılımın 42 kişi ile %11,9 **4501 tl ve üzeri aylık gelir** sahibi kişilerden olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumlarındaki çalıştıkları süreye bakıldığında en yüksek katılım 162 kişi ile %45,8'ini **2-8 yıl çalışanlardan** oluşurken, en düşük katılım 33 kişi ile %9,3'ünü **16-21 yıl arası** çalışanlardan olduğu görülmektedir. Katılımcıların idari pozisyonlarına bakıldığında 23 kişi ile %6,5'ini **yöneticiler oluştururken**, 331 kişi ile %93,5'ini yönetici olmayan **personellerden** oluşturmaktadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamaları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel	354	1,00	5,00	3,022	1,064
Duyuşsal	354	1,00	5,00	2,705	1,043
Davranışsal	354	1,00	5,00	2,932	,961
Yöneticiye Güven	354	1,00	5,00	3,407	1,008
Örgüte Güven	354	1,00	5,00	3,277	1,073

Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven alt boyutlarının genel ortalamaları incelendiğinde, yöneticiye güven 3,40 değeriyle yüksek, örgüte güven alt boyutu 3,27 değeriyle yüksek, bilişsel alt boyutu 3,02 değeriyle orta, duyuşsal alt boyutu 2,70 değeriyle orta, davranışsal alt boyutu 2,93 değeriyle orta seviyede olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Erkek	231	2,88	1,134	-3,482	,000*
		Kadın	123	3,28	,861		
	Duyuşsal	Erkek	231	2,67	1,071	-,745	,446
		Kadın	123	2,76	,990		
	Davranışsal	Erkek	231	2,81	,984	-3,168	,001*
		Kadın	123	3,15	,879		
Toplam	Erkek	231	2,79	,959	-2,877	,002*	
	Kadın	123	3,08	,786			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Erkek	231	3,39	1,042	-,217	,352
		Kadın	123	3,42	,945		
	Örgüte Güven	Erkek	231	3,27	1,127	-,038	,351
		Kadın	123	3,28	,966		
	Toplam	Erkek	231	3,35	1,011	-,165	,864
		Kadın	123	3,37	,882		

*(p<0,05)

Tablo 4.3. incelendiğinde katılımcı kişilerin cinsiyetine göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile kadın katılımcılar olurken (\bar{x} =3.28±,861), erkek (\bar{x} =2.88±1,134), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda erkek (\bar{x} =2.67± 1,071), kadın (\bar{x} =2.76±,990) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven ile alt boyutların da en fazla katılım ise yöneticiye Güven alt boyutunda kadın katılımcıları olurken (\bar{x} =3.42±,945), erkek (\bar{x} =3.39± 1,042), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda erkek katılımcılar (\bar{x} =3.27± 1,127), kadın (\bar{x} =3.28±,966) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Evli	195	2,90	1,056	-2,313	,021*
		Bekâr	159	3,16	1,059		
	Duyuşsal	Evli	195	2,61	1,024	-1,728	,085
		Bekâr	159	2,81	1,059		
	Davranışsal	Evli	195	2,79	,947	-3,034	,003*
		Bekâr	159	3,10	,954		
Toplam	Evli	195	2,78	,898	-2,671	,008*	
	Bekâr	159	3,04	,913			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Evli	195	3,67	,919	4,514	,000*
		Bekâr	159	3,08	1,018		
	Örgüte Güven	Evli	195	3,50	1,020	4,213	,000*
		Bekâr	159	3,00	1,074		
	Toplam	Evli	195	3,61	,910	4,700	,000*
		Bekâr	159	3,05	,946		

*(p<0,05)

Tablo 4.4 incelendiğinde katılanların medeni durumlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ile örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak bilişsel duyuşsal ve bilişsel alt boyutu hariç diğer tüm boyutlarda anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile bekâr katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.16\pm 1,059$), evli ($\bar{x}=2.90\pm 1,056$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda evli ($\bar{x}=2.61\pm 1,024$), bekâr ($\bar{x}=2.81\pm 1,059$) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven ile alt boyutlarına bakıldığında en çok katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda evli katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.67\pm,919$), bekâr ($\bar{x}=3.08\pm 1,018$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda bekâr katılımcılar ($\bar{x}=3.00\pm 1,074$), evli ($\bar{x}=3.50\pm 1,020$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyon Durumuna Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Pozisyon	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Yönetici	23	2,49	,981	-2,471	,014*
		Personel	331	3,05	1,058		
	Duyuşsal	Yönetici	23	2,26	,759	-2,124	,009*
		Personel	331	2,73	1,054		
	Davranışsal	Yönetici	23	2,33	,993	-3,144	,006*
		Personel	331	2,97	,946		
Toplam	Yönetici	23	2,36	,830	-2,910	,004*	
	Personel	331	2,93	,907			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	Yönetici	23	3,85	,713	2,230	,026*
		Personel	331	3,37	1,018		
	Örgüte Güven	Yönetici	23	2,36	,830	1,382	,084
		Personel	331	2,93	,907		
	Toplam	Yönetici	23	3,76	,734	2,061	,014
		Personel	331	3,33	,976		

*(p<0,05)

Tablo 4.5. incelendiğinde katılım sağlayanların kurumdaki pozisyonlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak örgüte güven alt boyutu hariç tüm alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile personel katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.05\pm 1,058$), yönetici ($\bar{x}=2.49\pm,981$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda yönetici ($\bar{x}=2.26\pm,759$), personel ($\bar{x}=2.73\pm 1,054$) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven ve alt boyutlarına bakıldığı zaman en fazla katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda yönetici katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.85\pm,713$), personel ($\bar{x}=3.37\pm 1,018$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda yönetici katılımcılar ($\bar{x}=2.36\pm,830$), personel ($\bar{x}=2.93\pm,907$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) 25-30 yaş	99	2,98	1,046	4,210	,006*	b>d c>d
		(b) 31-36 yaş	114	3,17	1,037			
		(c) 37-41 yaş	75	3,16	1,048			
		(d) 42 yaş ve üzeri	66	2,64	1,078			
		Toplam	354	3,02	1,064			
	Duyuşsal	(a) 25-30 yaş	99	2,68	1,096	5,222	,000*	b>d
		(b) 31-36 yaş	114	3,00	1,009			
		(c) 37-41 yaş	75	2,67	,946			
		(d) 42 yaş ve üzeri	66	2,27	,981			
		Toplam	354	2,70	1,043			
	Davranışsal	(a) 25-30 yaş	99	3,00	,925	4,667	,003*	a>d b>d
		(b) 31-36 yaş	114	3,09	,985			
		(c) 37-41 yaş	75	2,91	,923			
		(d) 42 yaş ve üzeri	66	2,56	,934			
		Toplam	354	2,93	,961			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	(a) 25-30 yaş	99	3,21	1,171	4,474	,001*	d>a,b c>a,b
		(b) 31-36 yaş	114	3,25	,999			
		(c) 37-41 yaş	75	3,63	,810			
		(d) 42 yaş ve üzeri	66	3,71	,848			
		Toplam	354	3,40	1,008			
	Örgüte Güven	(a) 25-30 yaş	99	3,17	1,169	3,310	,020*	d>b
		(b) 31-36 yaş	114	3,11	1,047			
		(c) 37-41 yaş	75	3,38	1,109			
		(d) 42 yaş ve üzeri	66	3,59	,840			
		Toplam	354	3,27	1,073			

*(p<0,05)

Tablo 4.6 incelendiğinde katılım sağlayanların yaş durumlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak tüm alt boyutların tamamında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 31-36 yaş katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.17\pm 1,037$), 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2.64\pm 1,078$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2.27\pm,981$), 31-36 yaş ($\bar{x}=3.00\pm 1,009$) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 42 yaş ve üzeri katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.71\pm,848$), 25-30 yaş ($\bar{x}=3.21\pm 1,171$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 31-36 yaş katılımcılar ($\bar{x}=3.11\pm 1,047$), 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.59\pm,840$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	X	Ss	f	P	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) İlköğretim	30	2,76	,978	,893	,468	-
		(b) Lise	87	2,99	1,104			
		(c) Ön Lisans	36	2,88	1,045			
		(d) Lisans	187	3,09	1,061			
		(e) Lisans Üstü	14	3,15	1,081			
		Toplam	354	3,02	1,064			
	Duyuşsal	(a) İlköğretim	30	2,27	1,232	3,892	,004*	c>a
		(b) Lise	87	2,55	,833			
		(c) Ön Lisans	36	3,10	1,000			
		(d) Lisans	187	2,73	1,073			
		(e) Lisans Üstü	14	3,16	1,058			
		Toplam	354	2,70	1,043			
	Davranışsal	(a) İlköğretim	30	3,02	,964	2,769	,027*	-
		(b) Lise	87	2,77	,937			
		(c) Ön Lisans	36	3,26	1,148			
		(d) Lisans	187	2,89	,916			
		(e) Lisans Üstü	14	3,41	,936			
		Toplam	354	2,93	,961			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	(a) İlköğretim	30	3,61	,792	4,168	,003*	c>d,e
		(b) Lise	87	3,43	,901			
		(c) Ön Lisans	36	3,93	,699			
		(d) Lisans	187	3,29	1,083			
		(e) Lisans Üstü	14	2,98	1,209			
		Toplam	354	3,40	1,008			
	Örgüte Güven	(a) İlköğretim	30	3,65	,655	4,339	,000*	c>b,d
		(b) Lise	87	3,27	1,132			
		(c) Ön Lisans	36	3,89	,804			
		(d) Lisans	187	3,11	1,089			
		(e) Lisans Üstü	14	3,10	1,133			
		Toplam	354	3,27	1,073			

*(p<0,05)

Tablo 4.7 incelendiğinde katılım sağlayanların eğitim durumlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak duyuşsal, davranışsal, yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmış iken diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım davranışsal alt boyutu ile Lisans Üstü katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.41\pm,936$), lise ($\bar{x}=2.77\pm,937$), en düşük

katılım ise duyuşsal alt boyutunda İlköğretim ($\bar{x}=2.27\pm 1,232$), Lisans Üstü ($\bar{x}=3.16\pm 1,058$) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda Ön Lisans katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.93\pm,699$), Lisans Üstü ($\bar{x}=2.98\pm 1,209$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda Lisans Üstü katılımcılar ($\bar{x}=3.10\pm 1,133$), Ön Lisans ($\bar{x}=3.89\pm,804$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Gelir	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) 2500 tl ve altı	63	3,05	1,001	,272	,845	-
		(b) 2501 – 3500 tl	162	2,98	1,085			
		(c) 3501 – 4500 tl	87	3,00	1,078			
		(d) 4500 tl ve üzeri	42	3,14	1,069			
		Toplam	354	3,02	1,064			
	Duyuşsal	(a) 2500 tl ve altı	63	2,77	,815	,218	,884	-
		(b) 2501 – 3500 tl	162	2,66	1,102			
		(c) 3501 – 4500 tl	87	2,74	1,094			
		(d) 4500 tl ve üzeri	42	2,69	1,030			
		Toplam	354	2,70	1,043			
	Davranışsal	(a) 2500 tl ve altı	63	2,90	,861	1,198	,311	-
		(b) 2501 – 3500 tl	162	2,89	1,032			
		(c) 3501 – 4500 tl	87	3,08	,936			
		(d) 4500 tl ve üzeri	42	2,78	,850			
		Toplam	354	2,93	,961			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	(a) 2500 tl ve altı	63	3,35	,634	4,321	,001*	d>a,b c>a,b
		(b) 2501 – 3500 tl	162	3,61	1,068			
		(c) 3501 – 4500 tl	87	3,10	1,119			
		(d) 4500 tl ve üzeri	42	3,30	,806			
		Toplam	354	3,40	1,008			
	Örgüte Güven	(a) 2500 tl ve altı	63	3,15	,991	1,173	,152	-
		(b) 2501 – 3500 tl	162	3,41	1,077			
		(c) 3501 – 4500 tl	87	3,12	1,187			
		(d) 4500 tl ve üzeri	42	3,23	,873			
		Toplam	354	3,27	1,073			

*(p<0,05)

Tablo 4.8 incelendiğinde katılım sağlayanların gelir durumlarına bakıldığında; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak yöneticiye güven alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutların tamamında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en

yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 4500 tl ve üzeri katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.14\pm 1,069$), 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=2.98\pm 1,085$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=2.66\pm 1,102$), 2500 tl ve altı ($\bar{x}=2.77\pm,815$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 2501 – 3500 tl katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.61\pm 1,068$), 3501 – 4500 tl ($\bar{x}=3.10\pm 1,119$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 3501 – 4500 tl katılımcılar ($\bar{x}=3.12\pm 1,187$), 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=3.41\pm 1,077$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyut Ortalamalarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Çalışma Süresi	N	X	ss	f	P	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) 1 yıl ve altı	60	2,74	1,123	1,808	,145	-
		(b) 2-8 yıl	162	3,09	,945			
		(c) 9-15 yıl	99	3,09	1,201			
		(d) 16-21 yıl	33	2,98	1,030			
		Toplam	354	3,02	1,064			
	Duyuşsal	(a) 1 yıl ve altı	60	2,38	1,172	2,754	,042*	c>a
		(b) 2-8 yıl	162	2,71	,920			
		(c) 9-15 yıl	99	2,87	1,125			
		(d) 16-21 yıl	33	2,75	1,026			
		Toplam	354	2,70	1,043			
	Davranışsal	(a) 1 yıl ve altı	60	2,70	,005	2,049	,107	-
		(b) 2-8 yıl	162	3,00	,841			
		(c) 9-15 yıl	99	3,00	1,099			
		(d) 16-21 yıl	33	2,76	,944			
		Toplam	354	2,93	,961			
Örgütsel Güven	Yöneticiye Güven	(a) 1 yıl ve altı	60	3,65	1,166	2,703	,045*	a>b
		(b) 2-8 yıl	162	3,25	,907			
		(c) 9-15 yıl	99	3,48	1,062			
		(d) 16-21 yıl	33	3,47	,919			
		Toplam	354	3,40	1,008			
	Örgüte Güven	(a) 1 yıl ve altı	60	3,41	1,055	,390	,761	-
		(b) 2-8 yıl	162	3,25	1,087			
		(c) 9-15 yıl	99	3,24	1,088			
		(d) 16-21 yıl	33	3,22	1,012			
		Toplam	354	3,27	1,073			

*(p<0,05)

Tablo 4.9 incelendiğinde katılım sağlayanların çalışma sürelerine bakıldığında; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak duyuşsal ve yöneticiye güven alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmışken diğer

alt boyutlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 2-8 yıl katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.09\pm,945$), 1 yıl ve altı ($\bar{x}=2.74\pm 1,123$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 1 yıl ve altı ($\bar{x}=2.38\pm 1,172$), 9-15 yıl ($\bar{x}=2.87\pm 1,125$) olduğu görülmüştür.

Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 9-15 yıl katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.48\pm1,062$), 2-8 yıl ($\bar{x}=3.25\pm,907$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 16-21 yıl katılımcılar ($\bar{x}=3.22\pm1,012$), 1 yıl ve altı ($\bar{x}=3.41\pm1,055$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.10. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Yöneticiye Güven	Örgüte Güven
Bilişsel	Pearson Kor.		,743**	,672**	-,165**	-,315**
	P		,000	,000	,002	,000
	N		354	354	354	354
Duyuşsal	Pearson Kor.			,675**	-,172**	-,263**
	P			,000	,001	,000
	N			354	354	354
Davranışsal	Pearson Kor.				-,154**	-,256**
	P				,004	,000
	N				354	354
Yöneticiye Güven	Pearson Kor.					,740**
	P					,000
	N					354
Örgüte Güven	Pearson Kor.					
	P					
	N					

Veriler incelendiğinde duyuşsal ile bilişsel ($r = ,743$), davranışsal ile bilişsel ($r = ,672$), davranışsal ile duyuşsal boyutların da pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0.05$). Yöneticiye güven ile bilişsel ($r = -,165$), yöneticiye güven ile duyuşsal ($r = -,172$), yöneticiye güven ile davranışsal ($r = -,154$), boyutların da ise negatif yönde bir ilişki elde edilmiştir. ($p<0.05$).

Örgüte güvenle bilişsel ($r = -,315$), Örgüte güven ile duyuşsal ($r = -,263$), Örgüte güven ile davranışsal ($r = -,256$) boyutların da negatif yönde bir ilişki elde edilmiş olup ($p<0.05$). Örgüte güven ile yöneticiye güven ($r = ,740$) boyutunda olumlu yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. ($p<0.05$).



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan Gençlik Spor İl Müdürlüğünde iş gören personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma süresi(kıdem) ve kurumdaki pozisyon gibi farklı demografik değişken durumlarına göre incelenerek literatür ışığı altında değerlendirilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel güven konuları ilgili literatür araştırıldığında yapılan araştırmaların evren grupları bu araştırmanın evren gruplarıyla yakınlık gösterdiği ve böylece bu araştırmanın yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği saptanmıştır.

Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algı düzeylerinin incelendiği bu araştırmada çeşitli sosyo-demografik değişken gruplarına göre farklı sonuçlar bulunmuştur. Bu duruma göre araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetine göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutları durumuna göre en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile kadın katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.28\pm,861$), erkek ($\bar{x}=2.88\pm1,134$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda erkek ($\bar{x}=2.67\pm 1,071$), kadın ($\bar{x}=2.76\pm,990$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyutları durumuna göre en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda kadın katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.42\pm,945$), erkek ($\bar{x}=3.39\pm 1,042$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda erkek katılımcılar ($\bar{x}=3.27\pm 1,127$), kadın ($\bar{x}=3.28\pm,966$) olduğu görülmüştür. Çopur 2018 yılında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında algılama düzeylerine ait araştırmasında cinsiyet durumlarına göre örgütsel sinizm alt boyutları durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Şarkaya 2019 yılında öğretmenlerin

örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının cinsiyet durumlarına göre herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bingöl 2018 yılında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının karşılaştırması isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarında cinsiyet durumlarına göre herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Yeşilçimen 2015 yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutları durumuna göre cinsiyet değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Karakuş 2019 yılında orta okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven hakkında görüşleri ve algı düzeyleri isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyutları durumlarının cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farka rastlanmıştır. Yine Okudan 2018 yılında Spor Genel Müdürlüğü taşra ve merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algılarıyla örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyutları durumlarının cinsiyet değişkeni durumuna göre anlamlı farka rastlanmıştır. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklı sonuçlar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak tüm alt boyutların tamamında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutları durumlarının en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 31-36 yaş katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.17\pm 1,037$), 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2.64\pm 1,078$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=2.27\pm,981$), 31-36 yaş ($\bar{x}=3.00\pm 1,009$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 42 yaş ve üzeri

katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.71\pm,848$), 25-30 yaş ($\bar{x}=3.21\pm 1,171$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 31-36 yaş katılımcılar ($\bar{x}=3.11\pm1,047$), 42 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.59\pm,840$) olduğu görülmüştür. Çopur 2018 yılında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada algı durumlarına dair çalışmada yaş değişkeni durumuna göre örgütsel sinizm alt boyut durumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Şarkaya 2019 yılında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada örgütsel sinizm alt boyut durumlarının yaş değişkeni durumuna göre anlamlı bir farka rastlanmıştır. 51 yaş ve üzerinde olan katılımcı öğretmenlerin (21-35 ve 36-50) yaş aralık düzeyinde olan öğretmenlere nazaran daha fazla ortalamaya sahip olduğundan bahsetmiştir. Bingöl 2018 yılında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmada örgütsel sinizm alt boyut durumlarının yaş değişkeninde duyuşsal alt boyutunda herhangi bir anlamlı farka rastlanmıştır. 39 yaş altı bireylerin 50 yaş ve üzeri yaşındaki bireylere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Yeşilçimen 2015 yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmada örgütsel sinizm ve alt boyut durumlarına göre yaş değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmıştır. Karakuş 2019 yılında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkında görüşleri ve algıları isimli çalışmada örgütsel güven alt boyut durumuna göre yaş değişkeni durumuna göre anlamlı farka rastlanmıştır. Okudan 2018 yılında Spor Genel Müdürlüğü taşra ve merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü isimli çalışmada örgütsel güven alt boyut durumuna göre yaş değişkeninde anlamlı farka

rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında paralellik olduğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak duyuşsal alt boyut hariç diğer tüm boyutlarda anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm alt boyut durumuna en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile bekâr katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.16\pm 1,059$), evli ($\bar{x}=2.90\pm 1,056$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda evli ($\bar{x}=2.61\pm 1,024$), bekâr ($\bar{x}=2.81\pm 1,059$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyut durumuna en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda evli katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.67\pm 1,019$), bekâr ($\bar{x}=3.08\pm 1,018$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda bekâr katılımcılar ($\bar{x}=3.00\pm 1,074$), evli ($\bar{x}=3.50\pm 1,020$) olduğu görülmüştür. Bingöl 2018 yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının araştırılması isimli çalışmasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarının medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farka rastlanılmıştır. Duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında bekâr iş görenlerin evli iş görenlere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Bingöl'ün yaptığı bu çalışma yaptığımız çalışma ile paralellik gösterdiği gözlenmiştir. Çopur 2018 yılında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında medeni durum değişkenlerine göre örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Yeşilçimen 2015 yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının medeni durum değişkenlerine göre bilişsel alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bekâr bireylerin evli bireylere oranla bilişsel alt boyutunda daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Karakuş 2019 yılında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkında görüş ve

algıları üzerine yaptığı çalışmasında örgütsel güven alt boyut durumlarının medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Okudan 2018 yılında Spor Genel Müdürlüğü taşra ve merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algılarıyla örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyut durumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir. Literatür inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumlarına göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak örgüte güven alt boyutu hariç tüm alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyut durumlarına göre en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile personel katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.05\pm 1,058$), yönetici ($\bar{x}=2.49\pm,981$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda yönetici ($\bar{x}=2.26\pm,759$), personel ($\bar{x}=2.73\pm 1,054$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyut durumlarında ise en yüksek katılım yöneticiye güven alt boyutunda yönetici katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.85\pm,713$), personel ($\bar{x}=3.37\pm 1,018$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda yönetici katılımcılar ($\bar{x}=2.36\pm,830$), personel ($\bar{x}=2.93\pm,907$) olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde kurumdaki pozisyon değişkeninin örgütsel sinizm ve örgütsel güvenin aralarındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Elde edinilen verilerden yola çıkılarak örgütsel sinizm ve alt boyutlarının tamamında personel olarak görev yapan katılımcıların yönetici olarak görev yapan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ve personelin daha sinik olduğundan bahsedilebilir. Yine örgütsel güven ve alt boyutları incelendiği zaman yönetici olarak katılımcıların ‘‘yöneticiye güven’’ alt boyutunda personel olarak katılan katılımcılara oranla daha

fazla ortalamaya sahip iken örgüte güven alt boyutunda düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yöneticiler kendilerine güvenir iken örgüte güvenleri düşüktür sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların gelir durumu değişkenine göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak yöneticiye güven alt boyutu hariç diğer tüm alt boyutların tamamında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 4500 tl ve üzeri katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.14\pm 1,069$), 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=2.98\pm 1,085$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=2.66\pm 1,102$), 2500 tl ve altı ($\bar{x}=2.77\pm,815$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 2501 – 3500 tl katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.61\pm 1,068$), 3501 – 4500 tl ($\bar{x}=3.10\pm 1,119$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 3501 – 4500 tl katılımcılar ($\bar{x}=3.12\pm 1,187$), 2501 – 3500 tl ($\bar{x}=3.41\pm 1,077$) olduğu görülmüştür. Bingöl 2018 yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının araştırılması isimli çalışmasında örgütsel sinizm ve alt boyut durumunun gelir durumlarına göre istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Literatür araştırıldığında iş gören personellerin gelir durumlarına göre ile örgütsel sinizm ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen kaynağa çok fazla rastlanmamıştır. Bingöl'ün 2018 yılında yaptığı çalışma ile elde edilen bulgular arasında paralellik olduğu göstermektedir. Gelir seviyelerine göre maaş aralığı 4500tl ve üzeri gelire sahip katılımcıların örgütsel sinizm ve alt boyutuna bakıldığı zaman yüksek çıkmasının sebebi yönetici görevinde çalışan bireylerin kendi bulunduğu pozisyondan kaynaklı kendilerini yeterli görmelerinden kaynaklanması şeklinde yorumlanabilir. Gürbüz'ün 2012 yılında 382 katılımcıyla yaptığı araştırmasında yüksek gelire sahip bireyler ile düşük gelire sahip bireyler arasında ki örgütsel sinizm

ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit etmiş olup, araştırmacı bu durumu yalnızca gelir düzeyi ile ilişkilendirmekten ziyade gelir grubunun da belirleyici durumlardan biri olan eğitim durumu da bu sonucun etkenlerinden olabileceğini vurgulamaktadır.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak duyuşsal, davranışsal yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmış iken diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel sinizm alt boyut durumlarına göre en yüksek katılım davranışsal alt boyutu ile Lisans Üstü katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.41\pm,936$), lise ($\bar{x}=2.77\pm,937$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda İlköğretim ($\bar{x}=2.27\pm 1,232$), Lisans Üstü ($\bar{x}=3.16\pm 1,058$) olduğu görülmüştür. Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda Ön Lisans katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.93\pm,699$), Lisans Üstü ($\bar{x}=2.98\pm 1,209$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda Lisans Üstü katılımcılar ($\bar{x}=3.10\pm 1,133$), Ön Lisans ($\bar{x}=3.89\pm,804$) olduğu görülmüştür. Bingöl 2018 yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Yine Yeşilçimen 2015 yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farka rastlanmıştır. Lisans mezunu katılımcıların tüm alt boyutlarda diğer eğitim düzeyi olan katılımcılara oranla daha fazla ortalama sahip oldukları görülmektedir. Karakuş 2019 yılında orta okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel güven hakkında görüş ve algıları isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyut durumlarına eğitim değişkeni durumuna göre

anlamli bir farka rastlanmamıştır. Okudan 2018 yılında Spor Genel Müdürlüğü taşra ve merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algılamaları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamli farka rastlanmıştır. Literatür inceliğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklılıklar olduğu görölmektedir.

Katılımcıların alışma süresi durumlarına göre; örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak duyuşsal ve yöneticiye güven alt boyutlarında anlamli farka rastlanmışken diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamli farka rastlanmamıştır. Bu duruma göre örgütsel sinizm alt boyut durumlarına göre en yüksek katılım bilişsel alt boyutu ile 2-8 yıl katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.09\pm,945$), 1 yıl ve altı ($\bar{x}=2.74\pm 1,123$), en düşük katılım ise duyuşsal alt boyutunda 1 yıl ve altı ($\bar{x}=2.38\pm 1,172$), 9-15 yıl ($\bar{x}=2.87\pm 1,125$) olduğu görölmüştür. Örgütsel Güven alt boyutlarında en yüksek katılım ise yöneticiye güven alt boyutunda 9-15 yıl katılımcıları olurken ($\bar{x}=3.48\pm1,062$), 2-8 yıl ($\bar{x}=3.25\pm,907$), en düşük katılım ise örgüte güven alt boyutunda 16-21 yıl katılımcılar ($\bar{x}=3.22\pm1,012$), 1 yıl ve altı ($\bar{x}=3.41\pm1,055$) olduğu görölmüştür. şarkaya 2019 yılında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre çalışan süresi değişkenlerine göre anlamli farka rastlanmıştır. 16 ile 20 yıl arası hizmete sahip olan öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görölmektedir. Bingöl 2018 yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyut durumlarına göre çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak duyuşsal alt boyutunda anlamli bir farka rastlanmıştır. 10 yıl altı çalışan katılımcıların 16 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya

sahip oldukları görülmektedir. Yeşilçimen 2015 yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farka rastlanmıştır. 10 yıl ve altı çalışan hemşirelerin diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Karakuş 2019 yılında orta okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven hakkında görüş ve algıları isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyut durumuna göre çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farka rastlanmıştır. 10 yıl ve daha az meslekte hizmet süresi olan öğretmenler ile 10 ile 20 yıl arası çalışma geçmişine sahip olan katılımcıların, 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan öğretmenlere oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Okudan 2018 yılında Spor Genel Müdürlüğü taşra ve merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü isimli çalışmasında örgütsel güven alt boyutlarında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farka rastlanmıştır. Literatür inceliginde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının ölçüldüğü bu çalışmada katılımcıların sinizm ve güven algı ortalaması yüksek seviyede bulunmuştur. Buna ek olarak cinsiyet değişkeni durumuna göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha fazla ortalamaya sahip oldukları, yaş değişkenine göre 42 yaş ve üzeri olan katılımcıların diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre yüksek ortalamaya sahip oldukları, medeni durum değişkenine göre bekâr bireylerin evli bireylere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yine katılımcıların eğitim değişkenine göre lisansüstü katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Yine katılımcıların aylık gelir değişkenine göre 4500 tl ve üzeri

katılımcıların diğer gelir grubundaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre 2-8 yıl arası olan katılımcıların diğer çalışma süresi gruplarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları ve katılımcıların kurumdaki pozisyon değişkenine göre personel olarak katılan bireylerin yönetici olarak katılan bireylere oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görölmektedir.

Sonuç itibari ile Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarını araştırmak amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda söylenebilir öneriler şöyle ifade edilebilir;

- Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarını çeşitli eğitimler yaparak örgütsel sinizm ve örgütsel güven duygularını artırabilir.
- Örgüt çalışanları uzmanlık alanlarında görev verilerek örgüte güven anlamında bağlılıkları artırılabilir.
- Çeşitli spor müsabakalarında kurumdaki çalışanlara görev verilerek tecrübe kazandırılarak örgütsel sinizm anlamında desteklenebilir.
- Çalışan personelin eğitim durumları göz önünde bulundurularak görevlendirilmesi örgütsel sinizm ve örgütsel güven duygularını artırılabilir.
- Örgütte görev yapan bireylerin eşit ücret politikası güdülerek örgütsel güven anlamında güven duygusu geliştirilebilir.
- Çeşitli çalıştaylar yapılarak çalışanların katılımı sağlanıp örgütsel sinizm anlamında gelişim sağlanabilir.

KAYNAKÇA

1. Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
2. Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
3. Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
4. Sur Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
5. Kalağan, G., Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-95.
6. Gökberk, M. (2000). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
7. Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*. (9)2, 1094-1106.
8. Hançerlioğlu, O. (1999). Düşünce Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
9. Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
10. Çuçen, A, K. (2001). Felsefeye Giriş, Bursa: Asa Kitapevi.
11. Cevizci, A. (2002). Paradigma Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yayınevi İstanbul

12. Kalağan, Gamze. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
13. Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27- 47.
14. Yıldız, K., Akgün N., Yıldız S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1253-1284.
15. Ulaş, S.E. (2002). Felsefe Sözlüğü, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
16. Kasalak G. ve Aksu Bilgin M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 11-19.
17. Hançerlioğlu, O. (1993). Dünya İnançları Sözlüğü, İstanbul: Remzi Kitapevi.
18. Brandes, P. (1997). Organizational Cynism:İts Nature, Antecedents, And Consequences. Unpublished Doctoral Dissertation, Division Of Research And Advanced Studies Of The University Of Cincinnati, USA.
19. Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1397-1398.
20. Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 302-326.
21. Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Generic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
22. Balay, R., Kaya, A., Cülha, A., (2013) *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 14, Sayı 2*

23. Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M.Özdevecioğlu ve H.Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi
24. Brown, M., ve Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
25. Albrecht, S.L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320-343
26. Johnson J. L., O'leary-Kelly A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of organizational behavior* 24 (5): 627-47.
27. Özler, E. D., Gigerler, C. Ve Atalay, M. D., (2010). Örgütsel sinizm güvensizlikle mi bulaşır. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss. 47-57
28. Fındık M., Eryeşil K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, 1250- 1255.
29. Efeoğlu Efe İ. ve İplik E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
30. Kutaniş, R., Ö., Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
31. Karacaoğlu, K. Ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 181-202

32. Naus, A.J.A.M. (2007). Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht.
33. Wanous, J.P., Reichers, A., Austin, J. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
34. Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
35. Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. Dissertation Of Master Of Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.
36. Tükeltürk A. Ş., Perçin Şahin, N., Güzel B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi:4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir.
37. Candan, H. (2013). Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 181-194.
38. Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
39. Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

40. James, M.S.L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Dissertation Of Doctor Of Philosophy, The Florida State University, Florida.
41. Üçok D., Torun A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
42. Asunakutlu, T. (2001). “Klasik ve Neo-klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
43. Baltaş, A. (2013). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
44. Erdem, F., Özen, J. (2003). “Niklas Luhmann’ın Tanıdıklık, Emin Olma ve Güven Ayırımı”, F. Erdem (Editör) içinde, *Sosyal Bilimlerde Güven*, Vadi Yayınları, Ankara, 53-59.
45. Asunakutlu, T. (2007). “Güven, Kültür ve Örgütsel Yansımaları”, R. Erdem, C.Ş. Çukur (Editör) içinde, *Kültürel Bağlamda Yönetişel-Örgütsel Davranış*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 231-265, Ankara.
46. Arı, G. S., (2003). “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Arttırır mı?”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*.
47. Erdem, F., İşbaşı, J. Ö. (2000). “Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven mi, Optimum Güven mi?”, *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 633-645.
48. Başaran, S., Akbaş, O. (2012). “Genel Lise Müdürlerinde Örgütsel Güvensizlik Algısı Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.

49. Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., Camerer, C. (1998). "Not So Different After All: A Cross Discipline View of Trust", *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
50. Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F., D. (2007). "An Integrative Model Of Organizational Trust: Past, Present and Future", *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
51. Özbek, M. F. (2008). "Güven, Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım", *Akademik Bakış* (15), 1-12.
52. McAllister, D. J. (1995). "Affect and Cognition Based Trust As Foundation For Interpersonal Cooperation In Organizations", *Academy of Journal*, 38(1), 24-59
53. Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
54. Kramer, R. M. (1999). "Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions" *Annual Review of Psychology*, 50, 569-598.
55. Lewicki, R. J., Bunker, B. B. (1996). "Developing and Maintaining Trust in Work Relationships", R. M. Kramer and T. R. Taylor içinde, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, London: Sage Publications, 114-139.
56. Halis, M., Gökgöz, G. S., Yaşar, Ö. (2007). "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 187-205.
57. Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.

58. Yücel, C., Samancı, G. (2009). “Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 113-132.
59. Börü, D., İslamoğlu, G., Birsell, M. (2007). “Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49-59.
60. Tan, H. H., Tan, C. S. (2000). “Toward the Differentiation of Trust in Supervisor And Trust In Organization”, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 241-260.
61. Küskü, F. (1999). “Yöneten- Yönetilen İlişkinde Güven: Ampirik Bir İnceleme”, *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 135-151.
62. Morrissey, M. A., Mishra, J. (1990). “Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers”, *Public Personal Management*, 19(4), 443-485.
63. Möllering, G., Bachmann, R., Lee, S. H. (2004). “Introduction: Organizational Trust Foundations, Constellations and Issues of Operationalisation”, *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 556-570.
64. Turunç, Ö., Çelik, M. (2012). “İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi Örgüt Uyumu İlişkinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
65. John Cook, J., Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment, *Journal of occupational psychology* 53 (1), 39-52
66. Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F., D. (2007). “An Integrative Model Of Organizational Trust: Past, Present and Future”, *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

67. Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
68. İslamoğlu, G., Yurtkoru, S., Börü, D., Birsal, M. (2012). “Güvenilir İnsan Tanımı Değişiyor Mu?” 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İzmir 24-26 Mayıs, 14-19.
69. Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*, Pegem Akademi, Kocaeli.
70. Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven Ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*, (Yayımlanmış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
71. Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doymu, Özel Bir Sektörde Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
72. Caetano, A., Neves, P. (2006). Social Exchange Processes In Organizational Change: The Roles Of Trust And Control, *Journal of Change Management* 6 (4), 351-364
73. Mishra, A. K. (1996). “Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust”, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, London: Sage Publications, 261- 287.
74. Shockley Zalabak, P., Ellis, K., Winograd, G. (2000). “Organizational Trust: What It Means, Why It Matters”, *Organizational Development Journal*, 35-48.
75. Bromiley, P., Cummings, L. L. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI). *Trust In Organizations: Frontiers of theory and research* 302 (330), 39-52

76. Demircan, N., Ceylan, A. (2003). “Örgütsel Güven Kavramı, Nedenleri ve Sonuçları”, *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
77. Demirci, N. (1986). *Spor’da Yönetim-Teşkilatlanma ve Organizasyonlar*. Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.
78. Fişek, K. (1998). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırhan Yayın Evi.
79. Serarslan, M. Z. (2006). *Spor Yönetimi ve Örnek Olay Analizi*. Morpa Kültür Yayınları.
80. URL 2, “3530 Sayılı BTGM kanunu” (2008), http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=126&Itemid=77. (28.08.2015).
81. Bilir, F.P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algulamaları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.
82. Cankalp, M. (2005). *Sporda Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
83. URL, 3, “6223 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığı Kurulması Kanunu” (t.y.), <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/31069.html> (27/08/2018).
84. Çopur, Z. (2018). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Demokrasi Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
85. Yeşilçimen, K.C. (2015), Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
86. Şarkaya, S.S. (2019), Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

87. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). Using multivariate statistics (3rd ed.). New York: Harper Collins College Publishers.
88. Altuntaş, S., (2008). *Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, (Yayımlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
89. Okudan, B. (2018), Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Örgütsel İklim ve Örgütsel Güven Algıları ile Örgütsek Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
90. Karakuş, B. (2019), Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Hakkında Algıları ve Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas
91. Turan M. (2016). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
92. Ersan H. (2018). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

EKLER

EK-1. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler
Adı Soyadı: Bilal Ömer ÇAKIR
Doğum Tarihi: 02.01.1990
Doğum Yeri: Tercan
Medeni Hali: Bekâr
Uyruğu: T.C.
Adres: Saltuklu Mahallesi 2. Sokak No8/4 Aziziye Erzurum
Tel: 05382170657
Faks:
E-mail: bilalömercakir@gmail.com
Eğitim
Lise: Adnan Menderes Lisesi(ydal) (2003-2007)
Lisans: Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (2009-20013)
Yüksek Lisans: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Doktora:
Yabancı Dil Bilgisi
İngilizce: Orta seviye
Almanca:
Rusça:
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar
Milli Eğitim Bakanlığı
İlgi Alanları ve Hobiler
Spor

EK-2. İZİN BELGESİ



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü

Sayı : 94293098-900-E.689307

Konu : Anket İzni

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Bilal Ömer ÇAKIR'ın, "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personellerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezi için anket çalışması yapması İl Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Fuat TAŞKESENLİGİL
İl Müdürü V.

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

Evrak Doğrulama Kodu : GLPNGMHC Evrak Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-eimzali-belge-dogrulama>
Adres: Yakutiye Spor Kampusu, Aziziye yolu üzeri 25100 Yakutiye /
ERZURUM
Telefon: (0442) 328 02 20 Belgegeçer: (0442) 328 00 45
Elektronik Ağ: <http://erzurum.gsb.gov.tr> e-posta: erzurum@gsb.gov.tr

Bilgi için: Halit ERDEN
Bilgisayar İşletmeni



EK-3. ANKET

Değerli katılımcı;

Bu anket formu 3 bölümden oluşmaktadır, sizin örgütsel sinizm düzeyini ve örgütsel güven durumunuzu ölçmek için tasarlanmış bir çalışmadır. Sizden aldığımız bilgiler gizlilik içerisinde saklanıp sadece yüksek lisans tez yayınında kullanılacaktır. Size uygun kutucuğu X işareti ile belirleyiniz.

1. Bölüm: Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25 - 30	<input type="checkbox"/> 31- 36	<input type="checkbox"/> 36-41	<input type="checkbox"/> 42 ve üzeri	
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans Üstü
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			
Aylık Geliriz	<input type="checkbox"/> 2500 TL ve Altı	<input type="checkbox"/> 2501 – 3500TL	<input type="checkbox"/> 3501 – 4500TL	<input type="checkbox"/> 4501 TL ve Üstü	
Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıl ve Altı	<input type="checkbox"/> 2-8	<input type="checkbox"/> 9-15	<input type="checkbox"/> 15-21	<input type="checkbox"/> 22 ve Üzeri
Kurumda Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> Yönetici	<input type="checkbox"/> Personel			

2. Bölüm: Örgütsel Sinizm	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3.Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5.Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir.					
6. Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.					
7.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde gerilirim.					
8.Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.					
9.Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
10. Çalıştığım kurum beni kızdırır.					
11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.					
12.Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
13.Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
14.Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.					

3. Bölüm: Örgütsel Güven	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim.					
2) Yöneticimin iyi düşünerek karar vereceğine güvenirim.					
3) Yöneticimin kurallar doğrultusunda hareket edeceğine güvenirim.					
4)Yöneticimin işiyle ilgili yeterli düzeyde anlama yeteneğine sahip olduğuna güvenirim.					
5)Yöneticimin işlerini en uygun biçimde yapacağına güvenirim.					
6) Yöneticimin bana söylediklerine inanırım.					
7) Yöneticim bir iş yaptığında, yaptığı bu işin başka sorunlara yol açmayacağına inanırım.					
8)Yöneticimin dikkatlice düşünerek iş yapacağına inanırım.					
9) Çalıştığım kurumda bana adil davranılacağına güveniyorum					
10) Çalıştığım kurumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir.					
10) Çalışma arkadaşlarım arasındaki güven düzeyi oldukça yüksektir.					
12) Çalıştığım kurumda birbirimize bağlılık düzeyimiz çok yüksektir.					
13) Çalışma arkadaşlarımda yeteneklerine olan güvenim tamdır.					
14) Çalışma arkadaşlarım, yöneticiler yokken dahi işlerini yaparlar.					
15) Çalışma arkadaşlarıma yaptığım işi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim					
16) Çalıştığım kurumda bir zorlukla karşılaşsam, arkadaşlarımda bana yardım edeceklerine inanıyorum.					
17) Eğer ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımda bana yardım eli uzatacaklarına güvenirim.					
18) Çalışma arkadaşlarımda çoğu, sözlerine güvenilir insanlardır.					

EK-4. TEZ BENZERLİK ORANI BEYAN FORMU



**KIŞ SPORLARI
ve SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**
Graduate School of Winter
Sports and Sport Sciences

TEZ BENZERLİK ORANI BEYAN FORMU¹

Öğrencinin Adı ve Soyadı	Bilal Ömer ÇAKIR
Öğrencinin Numarası	17080101029
Ana Bilim Dalı	Beden Eğitimi ve Spor
Bilim Dalı	Beden Eğitimi ve Spor
Öğrencinin Kayıtlı Olduğu Program Türü	Yüksek Lisans

Yukarıda bilgileri verilen tezin intihal tespit yazılımıyla (Turnitin) yapılan tarama sonucunda elde edilen benzerlik oranları aşağıdaki gibidir. Beyan edilen bilgilerin doğru olduğunu, aksi hâlde doğacak hukuki sorumlulukları kabul ve beyan ederiz.

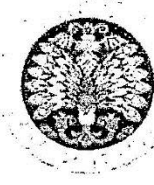
Bölümler	Benzerlik Oranı	Kabul Edilebilir Azami Benzerlik Oranları
I. Giriş	% 0	% 15
II. Genel Bilgiler	% 21	% 30
III. Materyal ve Metod	% 14	% 35
IV. Bulgular	% 6	% 10
V. Tartışma	% 12	% 15

Not: Yedi kelimeye kadar benzerlikler ile Başlık, Kaynakça, İçindekiler, Teşekkür, Dizin ve Ekler kısımları tarama dışı bırakılabilir. Yukarıdaki azami benzerlik oranları yanında tek bir kaynaktan olan benzerlik oranlarının %5'den büyük olmaması gerekir.

Tez Yazarı (Öğrenci)	Tez Danışmanı
Bilal Ömer ÇAKIR	Prof.Dr.Necip Fazıl KİSHALI
4.5.2020	4.5.2020
İmza:	İmza:

¹ Bu form bilgisayar ortamında doldurulmalı, çıktısı imzalanıp Tez Savunması Jüri Öneri Formu'yla birlikte Ana Bilim Dalı Başkanlığı aracılığıyla ÜBYS üzerinden Enstitüye iletilmelidir.

EK-5. ETİK KURUL KARARI



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 70400699/11.00-190066441
Konu : Etik kurul Kararı

16.05.2019

Sayın: Bilal Ömer ÇAKIR

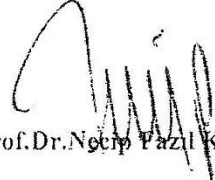
İlgi : 14.05.2019 tarihli belge

İlgide kayıtlı yazı Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurulunun 16.05.2019 tarih ve 06 sayılı Oturumunda Etik Kurulu Başvuru Formu ve ekli belgeleri, gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak incelenmiş ve aşağıya çıkarılan 06 no'lu kararı ile söz konusu araştırma çalışmasının yürütülmesinin etik kurallarına uygun olduğuna, mevcut oy birliği ile karar verilmiş olup,

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Toplantı Tarihi: 16.05.2019
Toplantı Sayısı :06

KARAR NO 06: : Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, öğretim üyesi Prof.Dr.Necip Fazıl KİSHALI'nın yürütücülüğünde yürütülecek olan "Gençlik Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personellerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi" başlıklı araştırma çalışması ile ilgili Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı etik kurul başkanlığının 16.05.2019 tarihli yazısı ile ekleri görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, mevcut oy birliği ile kabulüne; karar verildi.


Prof.Dr.Necip Fazıl KİSHALI
Etik Kurulu Başkanı