



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**ÖZEL SPOR İŞLETMELERİ İŞGÖRENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Nedim MALKOÇ

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL SPOR İŞLETMELERİ İŞGÖRENLERİNİN
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Nedim MALKOÇ

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Doktora tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Nedim MALKOÇ

Tarih:

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Spor Bilimleri Yönetimi Anabilim Dalında
Nedim MALKOÇ tarafından hazırlanan
“Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık
Düzeylerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından DOKTORA
TEZİ olarak OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 19.10.2018

Prof. Dr. A. Azmi YETİM
Gazi Üniversitesi
Jüri Başkanı

İmza
Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK
Ankara Üniversitesi
Raportör

İmza
Doç. Dr. Hakan SUNAY
Ankara Üniversitesi
Üye

İmza
Doç. Dr. Funda KOÇAK
Ankara Üniversitesi
Üye

İmza
Dr. Öğr. Üyesi Fatih YENEL
Gazi Üniversitesi
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza
Prof. Dr. Mehmet AKAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vii
Simgeler ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	1
1.1.İşletme Tanımı	5
1.2.İşletme Yönetimi	5
1.2.1. İşletme Yönetimin Amaçları	7
1.3.Spor İşletmeleri	7
1.3.1.Spor İşletmelerinin Amacı	8
1.3.2.Spor İşletmelerinin Sınıflandırılması	9
1.4. Kamu ve Özel Sektör Spor İşletmeciliği	9
1.5. Sinizm Kavramı	11
1.6. Örgütsel Sinizm Kavramı	13
1.6.1. Örgütsel Sinizm Tanımları	17
1.6.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	18
1.6.2.1. Örgütsel Sinizm İnanç (Bilişsel) Boyutu	18
1.6.2.2. Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu	19
1.6.2.3. Örgütsel Sinizmin Davranış (Davranışsal) Boyutu	20
1.6.2.4. Tutum Kuramı	20
1.6.2.5. Beklenti Kuramı	21
1.6.2.6. Duygusal Olaylar Kuramı	22
1.6.2.7. Sosyal Olaylar Kuramı	23
1.6.3. Örgütsel Sinizm Türleri	23
1.6.3.1. Kişilik Sinizmi	24
1.6.3.2. İşgören Sinizmi	24

1.6.3.3. Mesleki Sinizm	25
1.6.3.4. Toplumsal Sinizm	26
1.6.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	26
1.6.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Etkenler	26
1.6.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler	27
1.6.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler	28
1.6.4.2.1. İş Tatmininde Azalma	28
1.6.4.2.2. Örgütsel Bağlılıkta Azalma	29
1.6.4.2.3. Yabancılaşma	29
1.6.4.3. Çevresel Etkenler	30
1.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı	30
1.7.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	35
1.7.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Benzer Kavramlar	36
1.7.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	38
1.7.3.1. Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Yaklaşımları	39
1.7.3.1.1. Becker'ın Yan Bahis Teorisi	39
1.7.3.1.2. Salancık Tarafından Yaklaşım	40
1.7.3.2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşımlar	41
1.7.3.2.1. Allen ve Meyer Tarafından ortaya Konulan Üç bileşenli Bağlılık Modeli	41
1.7.3.2.2. O'Reilly ve Chatman Tarafından Orataya Konulan Yaklaşım	45
1.7.3.2.3. Porter- Mowday- Steers Tarafından Ortaya Konulan Yaklaşım	46
1.7.3.2.4. Wiener Sınıflaması	47
1.7.3.2.5. Kanter Sınıflandırması	47
1.7.3.2.6. Penley ve Gould Tarafından Öne Sürülen Yaklaşım	48
1.7.3.2.7. Etzoni Tarafından Yapılan Sınıflandırma	50
1.7.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	51
1.7.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	51
1.7.4.1. Örgüte Ait Olmayan Faktörler	53
1.7.4.1.1. Profesyonellik Faktörü	53
1.7.4.1.2. Yeni iş Bulma Fırsatları	53
1.8. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	54
1.9. Konu İle İlgili Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi	56

1.10. Araştırmanın Önemi	59
1.11. Araştırmanın Amacı	59
1.11. Hipotezler	60
1.11.1. Alt Hipotezler	60
2. GEREÇ VE YÖNTEM	61
2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	61
2.2. Veri Toplama Araçları	62
2.2.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği	63
2.2.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	63
2.3. Araştırmanın Sayıtları	64
2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	64
2.5. Verilerin Analizi	65
2. BULGULAR	67
4. TARTIşMA	86
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	94
ÖZET	101
SUMMARY	102
KAYNAKLAR	103
EKLER	115
EK-1. Araştırmada Kullanılan Soru Formu	115
EK-2. Etik Kurul Karar Örneği	118
EK-3. Ölçek Kullanım İzinleri	119
ÖZGEÇMİş	120

ÖNSÖZ

Yapmış olduğum tez çalışmamda şahsımdan desteklerini esirgemeyen her konuda yanımda olan danışman hocam Doç. Dr. Hakan SUNAY'a, saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Mitat KOZ'a, Prof. Dr. A. Azmi YETİM'e, Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK'e, Doç. Dr. Funda KOÇAK'a, Dr. Öğretim Üyesi Fatih YENEL'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca bugünlere ulaşmamda her zaman yanımda olan desteklerini esirgemeyen değerli aileme, kıymetli eşime ve kadirşinas dostum Erdal BAL'a teşekkür ediyorum.

Nedim MALKOÇ

SİMGELER VE KISALTMALAR

BES: Beden Eğitimi ve Spor



ŞEKİLLER

Şekil 1.6.2. Tutumsal Bileşenler (Şirin, 2011).	18
Şekil 1.7.3.2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı (Meyer ve Allen, 1991)	41



ÇİZELGELER

Çizelge 1.6. Örgütsel sinizm tanım kronolojisi (Kart, 2015)	16
Çizelge 1.7. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan temel çalışmalar (Kuş, 2015)	35
Çizelge 1.7.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen üç ana unsur	52
Çizelge 2.1. Katılımcıların demografik bilgileri	62
Çizelge 2.5. Shapiro-wilk testi sonuçları	66
Çizelge 3.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	67
Çizelge 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	68
Çizelge 3.3. Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	69
Çizelge 3.4. Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	70
Çizelge 3.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	72
Çizelge 3.6. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	73
Çizelge 3.7. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	74
Çizelge 3.8. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	75
Çizelge 3.9. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	76
Çizelge 3.10. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	77
Çizelge 3.11. Katılımcıların sporla ilgilenme düzeylerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	78
Çizelge 3.12. Katılımcıların sporla ilgilenme düzeylerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	79
Çizelge 3.13. Katılımcıların ünvanlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması	81
Çizelge 3.14. Katılımcıların ünvanlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması	82
Çizelge 3.15. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi	83

1. GİRİŞ

Örgüt; toplum içinde yer alan bireylerin ihtiyaçları karşısında oluşturulan ortaya çıkan yapılar olarak bilinmektedir. Örgüt iki veya daha fazla insanların bir araya geldiği, belirli bir amaç ve hedefler etrafında toplanan ve bu amaç ve hedefleri yerine getirmek için oluşturulan toplumsal bir sistemdir. Belli amaç ve hedefler için bir araya gelen insanlar böylece örgütü meydana getirmektedir (Eskiyörük, 2015).

Örgüt kamu yönetimi sözlüğünde belirtildiği üzere “belirli bir amaç ya da amaç öbeğine yönelik, birbirleriyle, bağlantılı eylemlerin gerçekleştirilmesi için, bireylerin, önceden belirlenmiş davranış kalıpları, görev ve sorumluluklar çerçevesinde bir araya gelmesiyle oluşan, tamamlayıcı ve süreklilik gösteren, toplumsal yapılanma” şeklinde tanımlanmaktadır (Eskiyörük, 2015).

İşgören; bir örgütte belirlenen belli bir ücret karşılığında örgütün gereksinimlerini, fiziksel ya da düşünsel nitelikte emek veren kişiler olarak tanımlanır. Bir diğer deyişte bir başkasının yararı için belli bir ücret karşılığında bedensel, akıl, beceri ve yeteneklerini kullanarak karşı tarafa yarar sağlayan kişiler olarak açıklanmaktadır (Saldamlı, 2009).

Spor; araçlı veya araçsız, hafif veya sert, ferdi veya gruplu, zamana karşı veya zaman önemli olmadan, açık ya da kapalı ortamda olma özellikleriyle çeşitliliği, değişkenliği ve toplumsallığıyla insanlara birçok alternatifler sunabilmektedir. Bireylerin doğaya ve maceraya merakı, vücut güzelliği ve sağlık gibi birçok hususa önem vermesi neticesinde, spor önemli bir aktivite olmuştur (Karaküçük, 2005). Özel spor işletmeleri de spor aktivitelerinin yapıldığı başlıca merkezlerden biridir.

Spor tesisleri; spor yapmak için belirlenmiş ve fiziki olarak gerektiği gibi donatılmış açık veya kapalı alanlardır. Spor merkezlerinin yapım aşamasında hedeflerden birisi de kişilere boş zamanlarını değerlendirebilmeleri için spor yapma olanağı sunabilmektir. Sporun insanları yalnızca rekabete sürüklediği, sporun

esasen bireyin kendisini aşmasına ve eğitmesine destek olduğu gerçeği de düşünüldüğünde, spor tesislerinin hem kişisel hem de toplumsal açıdan sporun temel amaçlarına da hizmet ettiği görülmektedir (Ceyhun, 2008).

Spor sektörü, kişisel ve toplumsal sağlık bakımından hem koruyucu hem de geliştirici yönleriyle hizmet sektöründe önemli bir yere sahiptir. Spor sektörünün hizmet üretimi, mal üretimi ve tüketim sektörleri boyutuyla işletmecilik ve spor işletmeciliği spor bilimlerinde sıklıkla konusu edinilmiştir (Can, 2000).

Rekreasyonel amaçlı hizmet veren tesislerin bu kadar önemli olması bu türdeki işletmelerde de algılanan hizmet kalitesinin ölçülmesi ve müşteri memnuniyetinin periyodik aralıklarla belirlenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur (Papadimitrou ve Karterodios, 2000).

Örgütlü yaşamın ticaret ve eğlenceyle ilgili bir parçası olarak spor tesisleri siyasal gücün yasal düzenlemeleri ve kontrolü dışında değildir. Dolayısıyla spor, ekonomi, finans, sağlık ve kamu güvenliği, çevre, işçi ilişkileri, mekân kullanımı yasaları ve düzenlemelerini etkileyen kamu politikalarının da konusu olur. Devlet kurumları, spor tesisleri için sermaye sağlayan birinci kaynak durumundadır. Sporun ulusal ve uluslararası politikalar, ekonomik kalkınma ve bireysel çıkarlarının gerçekleşmesi için siyasal önemi nedeniyle birçok ülkede sporla ilgili bakanlıklar, spor otoriteleri ve kuruluşları vardır (Erdoğan, 2004).

Araştırmalar, spor sektörünün çok geniş bir ürün yelpazesini ve tüketiciyi kapsadığını göstermektedir. Spor sektörü için ürün; sportif faaliyet, rekreasyon, vücut geliştirme ya da serbest zaman etkinlikleri ve bunlarla ilgili tüm hizmet ve ürünler şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar içerisinde spor tüketicisinin tanımı ise sportif ürünleri ya da hizmetleri tüketen kişi ya da işletmeler olarak belirtilmiştir. Spor tüketicilerinin yanı sıra, alışveriş merkezleri, oteller, restoranlar ve fabrikalar gibi işletmeler de faaliyet alanlarından dolayı spor endüstrisi ile dolaylı olarak ilişkilidir (Argan, 2002).

Spor işletmeleri; birçok sportif ürün çeşidi ile spor tüketicilerine müşteri merkezli olarak tabir edilen bir hizmet sunmaktadırlar. Müşteri merkezli hizmet sunmamaları halinde müşteri kaybı yaşayacakları düşünülmektedir (Park ve Kim, 2000). Eğitimden ya da hizmetten memnun kalan spor tüketicileri işletmeyi tekrar tercih ederler (Gündoğdu ve Devecioğlu, 2009). Tüketicilerin, işletmenin hizmetlerinden memnun kalmaları işletmeyi tekrar tercih etmesini sağlayacağı için spor sektöründe hizmetin sunulduğu son derece önemlidir. Tüketicinin beklentilerini karşılayabilmek için mümkün olan en yüksek kalitede hizmeti sunma gereksinimi, spor işletmeleri yöneticilerinin sürekli bir iyileşme çabasına girmesine sebep olmaktadır. Tüketiciler de sürekli artan bir kalite bekleyişindedir ve kalitenin artmayışı müşteri kaybına sebep olacaktır. Spor tüketicilerinin her birinin beklentileri ve katılım nedenleri birbirinden farklı olabilir. Kimi tüketici sağlıklı yaşam için, kimi müşteri zayıflamak için veya daha farklı nedenlerle programlara katılabilmektedir. Her sektörde olduğu gibi spor sektöründe de beklentilerin hiç bitmeyecek olması bilinmesine rağmen, iyileştirmelerin en kısa zamanda yapılması da tüketicinin mevcut işletmeyi seçmesi için önemli bir etken olmaktadır (Akdeniz, 2004). Bu bağlamda özel spor işletmeleri işgörenlerine birçok görev düşmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri, her örgütte olduğu gibi özel spor işletmelerinde de işgörenlerin verimliliği açısından en önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Bireylerin sadece kişisel çıkarlarını önemsemesi, kişisel çıkarlarını her şeyin üstünde tutması ve çevresindeki bireyleri de çıkarıcı olarak görmesi "sinik", bu durumu açıklayan düşünceye ise "sinizm" denir (Andersson ve ark., 1997). Kişinin, örgütün bir bütün olmaktan yoksun olduğu yönünde düşünceleri, örgüte karşı duyulan negatif düşünceler ve bu düşüncelerle örgüte yönelik eleştirel ve aşağılayıcı tavırlarından oluşan olumsuz tutumu ise örgütsel sinizm olarak adlandırılır (Arslan, 2012).

Örgütsel sinizm üç alt boyutta incelenmektedir, bunlar; bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm şeklindedir (Şirin, 2011). Bilişsel sinizm; işgörenlerin örgütte dürüstlük, adillik gibi kavramların olmayışına inanması şeklinde tanımlanmaktadır. Duyuşsal sinizm; işgörenlerin bilişsel sinizmi algılaması

sonucunda, öfkelenme, sinirlenme, gerilme, endişelenme gibi duygusal tepkileridir. Davranışsal sinizm; işgörenlerin örgütü çevresine olumsuz bir şekilde aktarması, şikâyet etmesi, eleştirmesi olarak ifade açıklanmaktadır (Dean ve ark., 1998). Örgütsel bağlılık; işgörenin örgütte devam etme isteği, örgüt için uğraşma isteği ve örgüte ait amaçları, değerleri benimsemesi olarak tanımlanabilir (Morrow, 1983). Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir. Duygusal bağlılığın tanımı; bireyin örgütle kendisini özdeşleştirmesi, örgüte katılımı ile örgüt ile arasında duygusal bir bağ oluşumu ve örgütün hedeflerine yönelik olduğunu hissetmesidir (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığı, örgütten ayrıldıktan sonra meydana gelebilecek yüksek maliyetler sebebiyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanır (Çakar ve Ceylan, 2005). Normatif bağlılık ise iyi bir düzeyde duygusal bağlılıktan da ötede, ahlâki bir vazife anlamını taşımaktadır (Wieselsberger, 2004).

Literatürde işgörenlerin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeyler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Özkan ve ark., 2012; Okçu ve ark., 2015; Neves, 2012). Scott ve Zweig (2016) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel sinizmin işgörenlerin örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği söylenmektedir. Kepoğlu ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada; işgörenlerin sinizm seviyesi ortalamaları ile unvan ve eğitim durumları arasında anlamlı farklılık olduğu, eğitim seviyesindeki artışla birlikte işgörenlerin giderek sinikleşmekte olduğu söylenmektedir. Yücel ve Çetinkaya (2015) ise yaptıkları çalışmada; örgütsel sinizm düzeylerinin daha yaşlı işgörenler için artış eğilimi gösterdiğini belirtmişlerdir.

İşgörenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri işletmeleri doğrudan etkileyen, işletmelerin gelişimine olumlu ya da olumsuz etkilerini doğrudan yansıtan birer faktördür. Bu sebeple, literatürde birçok çalışmaya konu olmuş örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları bu çalışmayla bir kez daha ele alınmıştır. Bu çalışmada; özel spor işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki

incelenmiştir. Ayrıca; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konusundaki durumları ortaya konulmuş, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, hizmet süresi, sporla ilgilenme düzeyi ve ünvan gibi demografik özelliklerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarına etki edip etmediği de belirlenmiştir.

1.1.İşletme Tanımı

İşletmeler kar elde etmeyi hedefleyen ve bu maksatla bir araya gelen kişiler kitlesidir. Yönetim ise bir araya gelen kişilerin amaçlarına ulaşma yolundaki süreçtir. Sonuç olarak işletme ile yönetim kavramları birbirlerini tamamlayan bir bilim dalı olmuştur (Eren, 2003).

Bir başka tanıma göre işletme ekonomik değer taşıyan yada her iki eylemin beraber yapıldığı kuruluşlara denmektedir. Mal üretimini, ekmek, buzdolabı, elbise, otomobil vb. hizmetler olarak tanımlarken hizmet üretimini ise bankacılık sigortacılık avukatlık vb. hizmetler olarak tanımlayabiliriz (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005).

İşletme mal ve hizmet etmek üretmek için kurulan ve kar amacı güden ve bu amaçları gerçekleştirmek üzere üretim faktörlerini (sermaye, emek, doğal kaynaklar) bilinçli koordinasyonlu ve sistemli olarak bir araya getiren ve toplumun gereksinim duyduğu mal ve hizmetleri üreten ve pazarlayan ekonomik ve sosyal kuruluşlardır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005).

İşletme fonksiyonlarını üretim, yönetim, satın alma, satış, pazarlama, iş gücü kaynağı, finansman, muhasebe, araştırma geliştirme ve halkla ilişkiler olarak sıralayabiliriz (Yetim, 2018).

1.2.İşletme Yönetimi

Yönetim bir işletmede sermaye, iş gücü, teknoloji ve hammadde gibi kaynakları etkili bir şekilde kullanarak planlama, uygulama, denetleme ve kontrol

etme süreçlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirme sürecidir. Yönetim insan ilişkilerinin olduğu her yerde vardır. Tarihçiler yönetim düşüncesinin başlangıcını M.Ö. 5000'li yıllara kadar uzandığını söylemektedirler (Aktan, 2007).

İşletme yönetimi ekonomik ve gelir elde etmek amacıyla yönelik olarak kurulan işletmelerin sermaye, mekanik, üretim, satış, insan kaynakları vb., oluşan kaynakların en uygun ve etkili biçimde organize edilmesine denir (Yozgat, 1984).

Başka bir ifadeyle işletme yönetimi işletmenin hedefleri doğrultusunda kurumsal performansı verimli etkili ve ekonomik olarak geliştirebilmek için yapılması gerekli işlerin planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi, koordinasyonu ve denetlenmesidir (Saruhan, 2012).

Bu tanımlara istinaden işletmede yönetimi, bir süreci ve bu süreci oluşturan grupları, kişiler veya bilgi topluluklarını ele alarak önderlik yapma ve karar verme gibi faaliyetleri ne amaçla kullanacağını anlatırken yönetici de tüm bunları yapan kişidir. Yönetim sürecinin çeşitli özellikleri vardır. Bu özellikler;

- Yönetim bir veya birçok hedefi gerçekleştirmeye yöneliktir.
- Yönetimin olması için bir idareci ve başka bir işgörenin olması gerekir. Bu özelliği ile sosyal ve grupsal bir süreçtir.
- Yönetim, sosyal ve maddi kaynaklar arasında ortalama bir uyumu ve iş birliğini gerektirir.
- Yönetim, yönetici ve yönetilenler arasında birliktelik, uyum ve iletişimi gerektirir. Hedefe beraber ulaşmanın temel koşulu budur.

- Yönetim, belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek maksadı ile kurulmuş ekonomik nitelikli örgütler için kâr olmalıdır. Diğer bir ifade kârlılık (rantabilite) çoğu yönetim süreçlerinin temel özelliğidir.

- Yönetim, yönetici olan kimsenin yönetilenlere düşüncelerini ve almış olduğu kararları hayata geçirebilecek kişisel bir otorite kurmasını zorunlu kılar. Yönetim belirli bir takım sosyal ve maddi kaynakları serbestçe kullanabilme yetkisini gerekli kılmaktadır. Bu kaynaklardan sosyal unsur gerekli koşulu oluşturur (Eren, 2003).

1.2.1. İşletme Yönetimin Amaçları

İşletme yönetiminin amaçları yönetim tarafından önceden belirlenmiş ve varılmak istenen sonuçlardır. Diğer bir deyişle işletme yönetiminin faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi ile ulaşmayı hedeflediği ve beklediği sonuçlardır. İşletme yönetimin genel amacı mal ve hizmet üretmek ve topluma faydalı olmaktır. Genel amacın hemen ardından işletmelerin vizyonu söz konusudur. İşletmenin vizyonu geleceği görebilme gelecekle ilgili amaç ve hedeflerin belirlemesidir. Vizyondan sonra işletmenin misyonu gelmektedir. Bilindiği gibi misyon vizyona ulaşmak için atılması gereken adımlardır. Misyon süreklilik gösteren amaçları ifade eder. İşletmenin var oluş nedenini açıklayan bir kavramdır. Misyon mutlaka değerlere ve ilkelere bağlı olarak belirlenmelidir (Saruhan, 2012).

1.3.Spor İşletmeleri

Geleneksel işletmecilik anlayışının işletmeler açısından belirlediği ve kabul ettiği tek amaç olan kâr amacı, çağdaş yaklaşımın belirlediği iki yeni amaçla tamamlanmıştır. Böylece günümüz işletmeleri sadece kurucu ve sahiplerinin çıkarı olan kâr amacıyla değil aynı zamanda faaliyetine başlamasında etkili olan tüketicisini de düşünmesi sonucu, toplumsal amaçları benimsemiş işletmeler görünümü kazanmışlardır. İşletmenin genel amaçlarını kâr elde etmek, topluma fayda sağlamak ve işletmenin yaşamını sürekli kılmak olarak belirlemekteyiz (Can, Tuncer ve Ayhan, 1998).

Spor işletmelerinde de aynı hedefler belirlenmeli ve örgüt bu hedefler çerçevesinde işletilmelidir.

Spor işletmeleri büyük bir hızla gelişmekte olan spor sektörünün bir alt kolu olarak gelişmiş ve günümüzde artık insanların spor yapmadan önce ya da yaparken dikkate aldıkları kriterlerin başında ye almaya başlamıştır. Sporun bir ürün olarak pazarlandığı düşünüldüğünde, genel anlamda spor işletmesi sporun bir ürün olarak sunulduğu ya da pazarlandığı kurum ya da kuruluştur diyebiliriz (Ceyhun, 2006).

Spor işletmelerinin geniş anlamda bir tanımlaması yapılırsa; üretim faktörlerini (emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimci) en verimli ve optimal şekilde birleştirip, sportif mal ya da hizmet üreterek pazarlayan; kâr, sosyal fayda ve süreklilik amacı taşıyan, belirli misyon ve vizyonu olan ekonomik birimlere spor işletmesi adı verilir (Örücü, 2003).

Kısa ve daha öz bir tanımlama ise “Üretim faktörlerinin planlı bir şekilde organize edilmesi ve tatbiki suretiyle, spor hizmetleri üreten ve sunan üniteye spor işletmesi denir.” şeklinde yapılmıştır (Serarslan, 1998).

Spor işletmeleri de diğer işletmeler gibi birçok insanın beraberce çalışmasından meydana gelen büyük birer iş birliği sistemi niteliği taşıdığından hizmet verilirken işletmenin her birimindeki görevli elemanların aynı hizmet anlayışıyla hareket etmesi gerekir (Tosun, 1990).

1.3.1.Spor İşletmelerinin Amacı

İşletmeler genelde kâr amacı güdeler, bunun yanı sıra sosyal amaçların öngörüldüğü işletmelerde vardır. Bu işletmeler temelde toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetleri üretilip pazarlamak üzere faaliyette bulunurlar (Devlet hastaneleri, kamu yararına işgören dernek ve vakıflar, eğitim kurumları, spor kuruluşları gibi).

Spor işletmeleri de (spor tesisleri, rekreasyon merkezleri vb.) verdikleri hizmetlerin karşılığında maddi kazanç elde etseler bile esas itibariyle insanların spor ihtiyaçlarını karşılamak için kurulurlar (Ekenci ve İmamoğlu, 1998).

Spor işletmelerinin varlık nedeni, temelde müşterilerin spor konusundaki beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak tarzda, en uygun fiyat ve zamanda hizmet tasarlayıp sunmaktır. Bu nedenle spor hizmetlerinin müşteri ihtiyaçları karşılayabilecek düzeyde olması için müşteri talep ve beklentilerinin öğrenilmesini sağlayacak pazar bilgilerinin elde edilmesi gerekir (İmamoğlu, 1998).

1.3.2.Spor İşletmelerinin Sınıflandırılması

İşletmelerin sınıflandırılması hizmet kalitesi açısından ölçüt olarak akla gelen ilk unsurlar;

- İşletmenin hizmet verdiği alan ya da yerin fiziksel büyüklüğü,
- Hizmetin sunumunda görev alan toplam personel (İç Müşteri),
- Hizmetin genişliği ya da bir başka ifadeyle bir spor hizmeti olarak sunulan ürün yelpazesinin genişliği olarak sınıflandırılabilir.

Son yıllarda özellikle de sağlık-güzellik-dinlenme-rekreasyon kavramlarıyla birleştirilen spor hizmetleri hem daha geniş halk kitlelerine hitap etmek, hem de üye sayısını artırmak isteyen işletmeler için yeni fırsatlar ve imkanlar doğurmaktadır (Ceyhun, 2006).

1.4. Kamu ve Özel Sektör Spor İşletmeciliği

Yönetim bilimci Drucker; gelişmiş ülkelerde 21.yüzyılda büyüme sektörünün organize ekonomik faaliyet olan “İşletmeler” değil, kâr amacı gütmeyen sosyal sektör olacağını ileri sürmektedir (Drucker, 1999).

Spor hizmetleri de hızlı gelişen sosyal sektörler sınıfına alınabilir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda spor; sosyal fayda esasına dayandırılarak, devletlerin vatandaşlarına vermek zorunda olduğu kanuni bir hak ya da hizmet olarak görülmektedir. Ülkemizde de 1982 Anayasasının 59. Maddesinde bu tür bir düzenleme yapılmıştır (1982 Anayasası, 1997).

Kamu hizmetleri özellikle uygulama alanındaki güçlükler nedeniyle özel sektörle rekabette zorlanır. Kamu yöneticileri; kamu hizmetlerini daraltmak ya da genişletmek yetkisine sahip değildir, bu hizmetleri herkese eşit olarak sunup müşteriye göre farklı bir hizmet veremezler (Eryılmaz, 1995).

Devlet ya da kamu yararına çalıştıklarından öncelikli sosyal fayda esasını gözetmek zorunda olduklarından kar-zarar ya da verimlilik endişesi özel sektördeki gibi belirleyici değildir. Çünkü kamu sektöründe müşteri tanımlamasını uygulamada görmek daha zordur (Tütüncü ve Doğan, 2003).

Özel sektörde müşteri; bir örgütün ürettiği ürün ya da hizmeti satın alan kişi olarak kolayca tanımlanırken, kamu sektöründe kamu kurumlarının gerçek müşterilerinin kim olduğu, kamu hizmetinin kalitesinin nasıl ve hangi ölçütlerle ölçüleceği, müşterilerinin memnuniyetini kimin ve neyin belirleyeceği ve vatandaşın müşteri olarak görülmesinin sosyal hak ve menfaatlerde neden olacağı dengesizlikler gibi konularda tereddütler, sorunlar, teknik ve felsefi düzlemde tartışmalar bulunmaktadır. Birbirinden temelde olmasa da uygulamada bu kadar ayrılan iki sektörün aynı kulvarda rekabet etmesi gerçekten zordur (Tütüncü ve Doğan, 2003).

Öte yandan özel şahıslara ait spor işletmelerinde de topluma hizmet etmek düşüncesi vardır. Ancak bu işletmeler, sermayelerini sürekli tüketerek ayakta kalamayacakları için üretim faktörlerine yaptıkları harcamaların üstünde bir gelir sağlamak durumundadırlar (Ekenci ve İmamoğlu, 1999).

Burada göz önünde bulundurulması gereken nokta, ister özel teşebbüs isterse kamu sektörü olsun kaynakların tasarruflu kullanılması prensibinin ve işletme yönetim ilkelerinin her iki alandaki spor işletmeleri içinde geçerli olduğudur (Ekenci ve İmamoğlu, 1999).

Spor işletmelerinin bir diğer özelliği ise; diğer bazı sektörlerde olduğu gibi yüzyüze ilişkilerin yoğun yaşandığı bir sektör olmasıdır. Özellikle spor işletmelerinde görevli olan elemanlar, satış elemanları, halkla ilişkiler, müşteri hizmetleri gibi birimlerde görev alan işgörenin işe alımı ve seçimi çok titiz aynı zamanda belli kriterlerin konulmasıyla yapılmalıdır. Bu tür birimlerde müşteriyle birebir iletişim halinde bulunan işgörenin üst düzey eğitim almış uzman kişiler arasından seçilmiş olması işletmenin menfaatine olacaktır (Ceyhun, 2006).

Sistem teorisi kapsamında örgüt, maddi ve beşeri alt sistemlerden oluşan bir bütünü ifade eder. Beşeri alt sistem, örgütün insan kaynağını oluşturmakta ve örgütün yaşatabilmesi adına rekabet üstünlüğünde birincil derecede önemli bir yere sahip olmaktadır. Ancak beşeri alt sistemden beklenen verimin ve etkinliğin sağlanabilmesi ancak bu karmaşık ve dinamik yapının doğru yönetilmesiyle mümkün olmaktadır.

1.5. Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalar; 1980'lerin sonu ve 1990'ların başı itibariyle gelişme göstermeye başlamıştır. Örgütsel sinizm kavramı Kanter ve Mirvis (1989)'in Amerikalı iş görenler üzerine yazdıkları kitapla ortaya atılmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Günümüzde sinizm, ülke yönetimine, politik olaylara, meydana gelen savaşırlara, bütçe açığının yükselmesine, yüksek karlar için çalışırken iş görenlerinin ihtiyaçlarını göz ardı eden işletme sahiplerine karşı düşünülen hayal kırıklığını ifade etmekte kullanılmaktadır. Sinizmi en sade şekliyle tanımlarsak; olumsuz duyguların kaynağıdır

ve devam eden, ekonomik ve kültürel sisteme karşı kaybedilen inancın bir yansımasıdır (Abraham, 2004).

Sinizm, olumsuz hislerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur. O bakış açısı sinizmin neredeyse her yerde karşımıza çıkabileceğini ima etmektedir. Ancak özellikle son 20 senedir yönetsel kontrol girişimlerine bir direnç biçimi olarak sinizm bilhassa dikkat çekmektedir (Kart, 2015).

Kendisi ve diğer insanların yalnızca kendi çıkarlarını önemseydiğine inanan kişilere ‘Sinik’ ve bu olgu çerçevesinde şekillenen kavrama ‘Sinizm’ denilmektedir. Sinizmdeki ana inanç, adalet, dürüstlük ve hoşgörünün bireysel çıkarlar için feda edileceğidir. Sinizm; septizm, güvensizlik, şüphecilik, negatifik ve pesimizme yakın anlamlar içerse de bireyin sürekli kusur araması, eleştirici olması ve müşküpesent (zor beğenen) olması temel özellikleridir (Erdost ve ark., 2007; akt. Kılıç, 2015).

“Sinizm” sözcüğü sıklıkla “şüphecilik” ile birbirinin yerine kullanılmış olsa da (Matthes ve Wonneberger, 2014; Vice, 2011) Abraham, Pane ve Chairiyani (2015) şüpheciliği meselelerin doğruluğu veya önemi hakkında kuşku olarak betimlerken, Vice (2011) sinizmi “şüpheciliğin alışılmış ve geliştirilmiş hali veya insanların sözde değer ve dürtülerine ya da güçlü yönleri ile karakterlerinin asaletlerine ilişkin güvensizlik” olarak tanımlamıştır.

Sinizm geniş kapsamlı bir kavram olmasının yanı sıra politik bilimler, yönetim, psikoloji, sosyoloji, felsefe ve din gibi farklı sosyal bilimlerin araştırma konularından biri olmuştur. Bazı yazarlar bu kavramı kavramsallaştırma amacıyla çalışmalar yaparken, bazılarıysa bu kavramın çeşitli türlerini ve sinizmin ölçek ve boyutları üzerine çalıştıkları görülmektedir (Arslan, 2016).

1.6. Örgütsel Sinizm Kavramı

Modern dünyanın otoriteye güvensizliklerinin yanısıra herkesin kendi çıkarları içindeki güdülendiğine inanmakta ve bireysel davranışların benlik değerine hizmet eden gerçeklerle yapıldığını düşünmektedirler ki bu da onları sarmalayan bu güvensiz bağlamanın yarattığı engellerim mizah ve arsızlıkla örgülü tepkilerle bertaraf etmeye sevk etmektedir (Kart, 2015).

Örgütsel sinizm, bireyin bulunduğu organizasyona karşı örgütün bir bütün olmadan yoksun olduğu yönünde duyulan inanç, bu örgüt için duyulan negatif duygu ve söz konusu inanç ve duygular çerçevesinde örgüte yönelik eleştirel ve aşağılayıcı tutumlardan oluşan olumsuz tutumdur (Arslan, 2012). Bateman, Sokano ve Fujita (1992) sinizm kavramını örgüt ve otoriteye karşı duyulan güvensiz ve olumsuz bir tutum olarak tanımlarken, Dean ve ark. (1998), örgütün bütüncül olarak kabul etmeyen bir tutum olarak belirtmişlerdir. Yapılan tanımlar çerçevesinde sinizm, örgüte duyulan olumsuz duygular ve gösterilen davranışlar olarak belirtilebilir (Yetim ve Ceylan, 2011).

Andersson ve Bateman (1997), işyerine yönelik sinikliğin, insan doğasına yönelik genel sinizmden farklı olduğunu ileri sürmektedir. Bazı araştırmacıların, insan doğasına yönelik sinizmin istikrarlı bir kişilik özelliği olduğunu ileri sürmesine rağmen (Everson ve ark., 1997; Greenglass ve Julkunen, 1989; Houston ve Vavak, 1991; Smith ve ark., 1988) örgütsel sinizmin daha çok durumsal olduğunu ileri süren bazı kanıtlar vardır (Andersson ve Bateman, 1997; Dean ve ark., 1998; Guastello ve ark., 1992; Kopelman, 1983; Niederhoffer, 1967; Reichers ve ark., 1997).

Örgütsel sinizmin anahtarı örgütün dürüstlükten yoksun olmasına dair inançtır. Örgüte ilişkin, sahte ve adaletsiz yaklaşımlar, dürüstlükten yoksunluk, sahtekarlık veya ikiyüzlülük gibi algılar ve deneyimlerle şekillenen inançlar örgütsel sinizmi arttırabilir (Naus, Iterson ve Roe, 2007). Bu şekilde algılanabilecek ya da deneyimlenebilecek örgütsel özellikler, uygulamalar ve olaylar hakkında literatür geniş bir bilgi sağlamaktadır, örneğin psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine yol açan

karşılanmamış veya kırılmış vaatler (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Pugh ve ark., 2003), kendine hizmet eden davranışın dürüstlük pahasına harcanabildiği örgütsel politikalar (Davis ve Gardner, 2004), örgüt tarafından hiçe sayılma hissi ve saygınlık ve ciddiyetle muamele edilmemesi (Fleming ve Spicer, 2003; O'Brien ve ark., 2004), işin anlamsızlığı (Cartwright ve Holmes, 2006), karar alma süreçlerine gerçek anlamda katılım eksikliği ve yönetim tarafından samimi bir desteğin olmaması (Fleming, 2005; O'Brien ve ark., 2004; Wanous ve ark., 2000), lider-üye değişiminin yetersizliği (Bommer ve ark., 2005; Cole ve ark., 2006; Davis ve Gardner, 2004), daha önceki başarısız değişim girişimleri (Reichers ve ark., 1997; Wanous ve ark., 1994, 2000, 2004), yüksek maaşlarla birlikte yönetim yetersizliği (Stanley ve ark., 2005; Andersson ve Bateman, 1997), kurumsallaşmış örgütsel ikiyüzlülük (Feldman, 2000; Fleming, 2005; Goldner ve ark., 1977; Urbany, 2005; Valentine ve Elias, 2005), ve gündelik işyeri olayları ve aşırı yüksek yönetici tazminatı, yeniden yapılanmalar, küçülme ve işten çıkarmalar gibi uygulamalar (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Bateman ve ark., 1992).

Örgütsel sinizm kavramı, son yıllarda akademik çevrede ve örgütlerde gündemde olan sinizm ve bu kavramın çeşitlerini içine alan bir durumdur (Akman, 2013).

Örgütsel sinizmle ilgili ilk modern çalışmalar, 1940'lı yıllarda Minnesota Üniversitesi'nde kişilik özelliklerine yönelik tarihsel bir araştırmanın parçası olarak karşımıza çıkmıştır (Delken, 2004). Burada geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" en eski sinizm ölçeğinin temelini oluşturmuştur (Cook ve Medley, 1954). Örgütsel sinizmle ilgili ilk ölçeklerde başlangıçta bir karakter özelliği olan saldırganlığa ve düşmanlığa odaklanılmıştır (Turner ve Valentine, 2001). Daha sonra, örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar, sinizme bir tutum olarak odaklanmıştır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Sinizmle ilgili daha yakın tarihli çalışmalarda sinizmin bir felsefe olabileceği ancak istikrarlı bir karakter özelliği olmadığı ortaya çıkarılmıştır (Guastello ve ark., 1992). Aynı zamanda başka bir kişilik özelliği olan negatif duygusallıkla ilişkisi olmadığı (Wanous ve ark., 1994) daha ziyade başka bir kişilik

özelliği olan “kuşkucu muhalefet” olarak görülmüştür (Dean ve ark., 1998). Bu durum, sinizmle ilgili eski ölçeklerin geçerliliği ile ilgili sonuçlar doğurduğundan ötürü yeni ölçeklerin geliştirilmesine sebep olmuştur (Pugh, Skarlicki ve Passell, 2003). Sinizmin bu yeni formu sadece bireyin çevresinin belirli unsurlarına dönük olmamış, aynı zamanda çevre tarafından yaratılmış ve etkilenmiştir (Andersson, 1996). Bu durum sinizmin toplumun bütünü veya istihdam yaratan bir örgüt gibi çevrenin farklı bölümleriyle ilgili olacak biçimde sinizmin alt türlerine ayrılmasına yol açmıştır, örgütsel sinizm de bunlardan biridir (Delken, 2004).

Literatürde örgütlere işgörenleri tarafından duyulan olumsuz tutumların kökeni ve sebebi üzerine yoğunlaşmış ve bu çerçevede örgütsel sinizm üzerine birçok tanım yapılmıştır.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizme yönelik tanımların yapıldığı kronolojik sıralama aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

Çizelge 1.6. Örgütsel sinizm tanım kronolojisi (Kart, 2015).

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	'Sinik bilgi, örgütsel kararlar, eylemler ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki samimiyet ve iyiliğin reddedilmesidir.'
Anter ve Mirvis	1989, 1991	'Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.'
Mateman, Sakano ve Fujika	1992	'Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.'
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	'Sinizm, sadece bir iş tutulmuş değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlamaktadır.'
Wanous, Reichers ve Austin	1994	'Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve tembel olduğu inancını kapsamaktadır.'
Anderson	1996	'Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da Bütün bunların güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.'
Reicghers Wanous ve Austin	1997	'Örgütsel değişim ilgili sinizm, gerçekleştiren liderlere olan Güven kaybı, onların tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkında kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.'
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	'Örgütsel sinizm, örgütü bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.'
Turner ve Valentine	2001	'Sinizm, güvensizliğin üçlü düzeyleri düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem beden hem de özel boyutlu olarak tanımlanmaktadır.'
Johnson ve O'Leary- Kelly	2003	'Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.'
O' Leary	2003	'Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikayesidir. Sinizm ile ilgili hikayelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.'
O' Brien vd.	2004	'Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.'
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	'Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerini inanmama olarak tanımlanmaktadır.'
Urbany	2005	'Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl Karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.'
Valentine ve Elias	2005	'Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığını ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.'
Cole, Bruch ve Vogel	2006	'Sinizm, işveren örgütün değerlerimiz, eylemlerinin ve güdülerini eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.'

1.6.1. Örgütsel Sinizm Tanımları

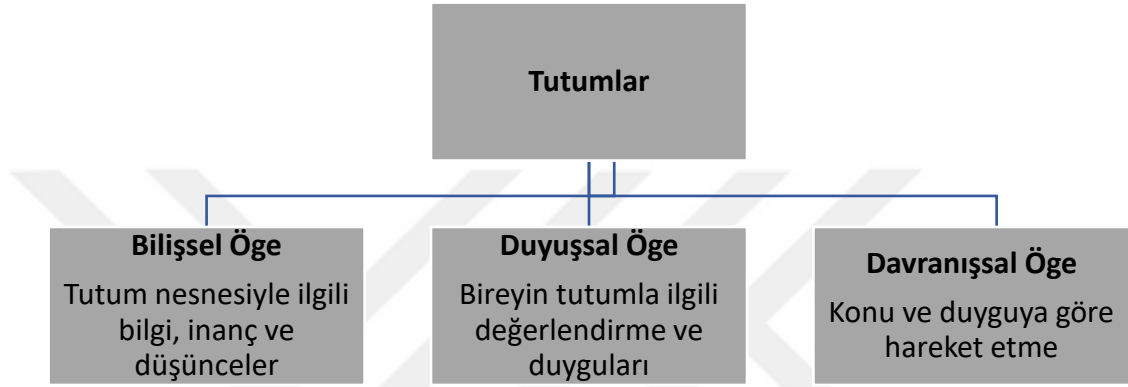
Dean (1998) tarafından yürütülen, (akt. Turan, 2011) çalışmada örgütsel sinizmin avantajları aşağıda belirtilmiştir.

- Sinizm bir özellik olarak değil, bir durum olarak ele alınmaktadır.
- Sinizm belirli meslek veya işle sınırlı değildir.
- Sinizm, duygu, inanç ve davranışı kapsayacak şekilde çevrelemektedir.
- Doğruluk ve geçerliği nesnel olarak kanıtlanmış olabilir veya olmayabilir. Ancak öznel olarak ele alındığında sinik bireyler için geçerlidir. Bu konuda, sinizm kavramının birey ve örgütler için fonksiyonel olabileceği üzerinde durulmaktadır.
- Sinik bireyler, diğer kişiler tarafınca daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler, bireysel çıkarlara ve aldatmaya yönelik eğilimlerini kontrol edebilme görevini üstlenmektedirler.

Örgütsel sinizmi inceleyen araştırmalar, sinizmin bireysel ve örgütsel etkililik üzerinde önemli ve uzun süreli olumsuz etkilere sahip olduğunu da göstermektedir. Örneğin örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997), iş tatmini, örgütsel bağlılık (Abraham, 2000; Reichers ve ark., 1997), motivasyon ve değişim yaratma niyeti düzeylerinde azalma ile ilişkilidir (Stanley ve ark., 2005; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Dolayısıyla, örgütsel sinizm, çoğu zaman örgütsel ortamlarda belirli bir düzeyde toksisite ile ilişkili görünmektedir (Rubin ve ark., 2009).

1.6.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Tutum bireyin iç dünyasında belirli değer yargıları ve inançlar çerçevesinde ortaya çıkan tanıma ve coşku süreçleridir. Tutum belli bir şeye karşı düşünce davranış ve duygulardan meydana gelmektedir. Bir tutuma bu bağlamda bakıldığında üç (3) bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bu bileşenler bilişsel, davranışsal ve duygusal bileşenlerdir (Şirin, 2011).



Şekil 1.6.2. Tutumsal Bileşenler (Şirin, 2011).

1.6.2.1. Örgütsel Sinizm İnanç (Bilişsel) Boyutu

Örgütsel sinizmin inanç boyutu, örgütün bütünlüğünün olmadığı inancını savunmaktadır. Örgütteki uygulamalarda örgütsel sinikler samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi konuların eksik olduğuna ve bu davranışların arkasında gizlenmiş kişiler olduğuna inanırlar. Bundan dolayı bu tip kişiler samimiyettense aldatılma ile karşılaşacaklarını düşünürler ve bu bireylerin örgütsel kararlar içinde nominal değerdeki resmi gerekçeleri kabullenmeleri olağandışı görülmektedir (Pelit, 2014).

Örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasında bulunan ilişkiye bakıldığında, örgütlerde sinik bireylerin aşağıdaki inançları gösterdikleri görülmektedir. Örgüt bünyesinde yürütülen uygulamalar örgütsel ilke temellerinden yoksundurlar. Örgütlerde hazırlanan resmi beyanlar iş görenlerce ciddiye alınmamaktadır. Örgütlerdeki insanların davranışları güvenilmez ve tutarlı olmayan nitelikte ya da

durumdadır. Örgütteki bireyler hile veya doğru olmayan davranış ve tutumlar sergileyebilirler. Örgüt bünyesindeki ilişkiler bireysel çıkarlara dayanır. Bu nedenle iş görenler çıkarları için doğruluk, içtenlik ve samimiyet gibi değer yargılarını bırakabilecek, ahlaksız ve vicdansız tutum sergileyebileceklerdir (Pelit, 2014).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut incelendiği zaman, örgütlerde bulunan sinik bireylerin aşağıda belirtilen inançları sergiledikleri gözlenmektedir (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean ve ark., 1998, akt. Kalağan, 2009).

- Örgütlerdeki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğu görülmektedir.
- Örgütler tarafından hazırlanan resmi tebliğler işgörence ciddiye alınmamaktadır. Örgütlerde gözlemlenen birey davranışları güvenilmez ve tutarsız niteliktedir.
- Örgüt bünyesindeki ilişkiler kişisel çıkar temellidir. Bu nedenle işgörenler çıkarları için doğruluk, dürüstlük, içtenlik ve samimiyetten uzak, ahlaksız ve vicdansız davranışlarda bulunabilirler.

1.6.2.2. Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu

Bahsi yapılan sinizmin bu boyutunda, dürüstlükten yoksun olan örgütsel sinizm inancına değinilmektedir. Dokuz (9) temel duygunun ön plana çıktığı örgütsel sinizmin duygusal boyutunda (a) ilgi-heyecan, (b) zevk-neşe, (c) sürpriz-şaşkınlık, (d) acı-ıstırap, (e) kızgınlık-öfke, (f) tiksime-nefret, (g) hor görme-küçümseme, (h) korku gibi duyguların yanı sıra işgörenlerin hissettiği tüm olumsuz duygular örgütsel sinizm ile ilişkilendirilir. Ayrıca tutumlar incelendiğinde duygusal öğelerin, içerik olarak bilişsel öğelerden de daha basit olduğu görülse de duygusal öğesi güçlü olan tutumların değişmesinin daha zor olduğu ifade edilmektedir (Pelit, 2014).

Örgütlerinde sinik tutumlara sahip olan bireylerin aşağıdaki inançları benimsedikleri görülmektedir;

- Örgütlerde uygulamalar ilkelere dayanmaktadır düşüncesini savunurlar,
- Örgütün hazırladığı bildirimler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz,
- Örgüt işgörenlerinin davranışları tutarsız ve güvenilir değildir,
- Örgüt işgörenleri hile ve doğru olmayan tutumlar gösterebilir,
- İşgörenler arasında görülen ilişkiler bireysel çıkar temellidir. Bu yüzden örgüt işgörenleri bireysel çıkarları için dürüstlük, doğruluk, samimiyet ve içtenlik gibi değerleri bırakabilir, uygun olmayan davranışlar sergileyebilirler (Yalçın, 2017).

1.6.2.3. Örgütsel Sinizmin Davranış (Davranışsal) Boyutu

Örgütsel sinizmin bu boyutunda; örgütlerde sinik davranan işgörenler, örgüt bünyesinden gelebilecek olası durumlar karşısında karamsar tahminlerde bulunma eğiliminde olabilmektedirler. Bu tip kişiler olumsuz ve genellikle insanı küçük düşürecek tutumlarda bulunabilirler. Bazen işgören, kendi örgütleri için şikâyetle bulunma, alaya alma ve eleştiride bulunma gibi tutumlar gösterebilir. Örgütlerde sergilenen sinik temelli davranışlar sözlü olmayan tutumlarla da sergilenebilir (Pelit, 2014).

1.6.2.4. Tutum Kuramı

Tutumlar üzerine yapılan kapsamlı araştırmaların çok fazla olmasına rağmen tutum kavramının tanımına yönelik tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak birçok kuramcı değerlendirmeyi, tutumların en önemli kısmını oluşturduğunu; tutumların insan zihninde temsil edildiğini ve tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlarını ayırt ettiğini düşünmektedir (İnce, 2012).

Değerlendirme ve temsil tutumun nasıl oluştuğunu ve nasıl saklandığını açıklamak için kullanılmaktadır. Eagly ve Chaiken (1992) tutumların bireyler için değer ifade eden objelerle karşılaşmadıkça ortaya çıkmadığını, ilk karşılaşmadan sonra ise objenin birey için değerli hale gelmesi durumunda tutumun ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Kısaca tutum, bilgi yapıları ve ilişkisel ağları birbirine bağlı değerlendirme ve inançlar olarak karakterize edilmektedir (İnce, 2012).

1.6.2.5. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı olarak bilinen bu kuram, performansla sonuç arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedefleyen bir kuramdır. Beklenti kuramının temel amaçları, çaba ve performansı ile ödül ve bireyin amacı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Belirli ödül-ceza uygulamalarıyla arzulanan davranışlar güçlendirilir, arzu edilmeyenler ise zayıflar. Daha fazla çaba her zaman performans artışına yardımcı olmamaktadır (Eğriboyun, 2015). Bir bireyin güdülenmesi, belirli bir davranışla hedefe ulaşacağı umuduyla, o insanın hedefe verdiği değerın çarpımına eşittir (Erdem, 1998).

Beklenti harcanan çaba ile örgütsel hedefler arasındaki ilişkidir. Eğer birey, gösterdiği çabayla örgütsel amaca ulaşabileceğine inanıyorsa (beklenti), kendi amacı ile örgütsel amaç arasında ilişki yaratabiliyorsa, kendi hedefinin bu gayrete değdiğine inanıyorsa, bireyin motivasyonu üst seviyede olacaktır (Altan, 2015).

Güdülenme kuramlarından biri olan beklenti kuramı (the theory of expectancy), işgörenin göstermesi gerektiği çaba ve bu çaba sonu istenilen sonuçları elde edebilme olasılığıdır. Bu kuramda üç (3) ana değişken bulunmaktadır (Robbins, 2000).

1. Çekicilik: İşgören işinde sergilediği başarıdan dolayı birtakım ödüller istemekte ve aldığı bu tip ödüller işgörence bir değer teşkil etmektedir. Bu değerın yüksek seviyede olması işgörenin kendi işinde daha fazla performans göstermesine sebep olmaktadır.

2. Performans – ödül ilişkisi: işgören sergilemiş olduğu çaba neticesinde birtakım ödüller kazanacağına inanmaktadır.
3. Performans çaba ilişkisi: işgörenin işinde gösterdiği çaba performansı etkilemektedir.

Sonuçta Beklenti Kuramı, işgörenin kendi beklentileriyle ilişkilidir. İşgörenin performans beklentileri, ödül ve amaç doyumu, işinde gösterdiği çabanın düzeyini belirlemektedir. Bu kuramda, davranış temelli beklentiler vurgulanmaktadır. Örgüt bünyesinde işgörenin kendisi için beklenen davranışları ve neticesinde karşılaşacağı değerın yanıtını aramaktadır. Bunun yanı sıra bu kuramda ödüller ve ödemelerde vurgulanmakta ve işgörenler açısından ödüllerin çekiciliğiyle ilgilenilmektedir (Kalağan, 2009).

1.6.2.6. Duygusal Olaylar Kuramı

İşgörenlerin içinde buldukları örgüt yaşamında bireysel özellikleri, örgüt özellikleri ve yaşadıkları duygusal olayla bulunur. Bu tip duygusal durumlar işgörenlerin davranış ve tutumlarını etkilemektedir. Buna bağlı olarak işgörenlerin örgütü adaletli ve adaletsiz olarak algılamaları ve iş tatmini konusunda sinik tutum göstermelerinde o güne kadar yaşamış oldukları duygusal olayların etkili olabileceği düşünülmektedir (Ayana, 2016).

Weiss ve Crapanzano duygusal olaylar kuramını geliştirmişlerdir. Bu kurumda, duygu ve modların birey davranışları üzerine etkilerine değinilmektedir. Duygusal olaylar kuramına göre; geçmişte ve/veya örgüt haricinde yaşanan ve etkilenilen duygusal tecrübeler, örgütteki davranışları yansıtmakta ve insanların geçmişte olumlu veya olumsuz yaşamışlıkları o anki iş yaşamında bazı duygusal tepkilere sebep olmaktadır. Bu sebeple bireyin içinde bulunduğu örgütün algılanmasında veya sinik tutumlar göstermesinde o gün veya geçmişte yaşadığı olay ve durumların etkisi olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

1.6.2.7. Sosyal Olaylar Kuramı

1985 yılında Weiner sosyal güdüleme kuramını geliştirdi. Bu kuram, işgörenlerin ortaya koydukları davranışları neden yaptıklarına yönelik olarak bu davranışların ortaya çıkmasına neden olan olayların işgören tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığı üzerinde durmaktadır (Eaton, 2000). Bu teori, iş olaylarının “duygusal durumlar” üzerinde (hayal kırıklığı gibi) bir etkisi olabileceğini ve bunun da iş tutumu üzerinde bir etkisi olduğunu göstermektedir (Brown ve Cregan, 2008). Cole ve ark. (2006), denetim desteğinin ve psikolojik sağlamlık düzeyinin, sinizmin önemli öncelikleri olduğunu belirtmişlerdir.

Gouldner (1960) göre; işgören örgüt bünyesinde kendisinin iyi bir tutum sergilediğini düşünürse, kendisini örgüte iyi davranmak ve zarar verici hareket ve tutumlardan kaçınmakta zorunlu hisseder (Mimaroglu, 2008).

Weiner’ın önerdiği kurama göre önce bir olayı sonucunun sebepleri incelenmekte, sonra bu olay nedensel açıdan incelenmektedir. İncelemeler neticesinde, olaya yönelik sorumluluk kararları alınmakta ve ilerdeki benzer durumlarla ilgili beklentiler ortaya atılmaktadır. Beklentiler ve sorumluluk kararları bazı davranışları etkileyebilecek olan bazı duygulara neden olmaktadır. Yapılacak nedensel yorumlar, gelecekteki olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerekliliğini tespit etmek için yapılır (Eaton, 2000).

1.6.3. Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizmin sınıflandırılmasında temel benzerlikler olduğu gibi birtakım farklılıklarda bulunmaktadır. Anderson (1996) sinizmi ‘işgören sinizmi’ ve ‘iş sinizmi’ olmak üzere ikiye ayırır (Çetinkaya, 2014). Stanley ve ark. sinizmi, (a) değişime odaklı sinizm, (b) yönetime yönelik sinizm, (c) genel sinizm olarak üç (3)’e ayırır. Dean ve ark. (1998) sinizmi, (a) kişilik sinizmi, (b) iş/mesleki sinizm, (c) işgören sinizmi, (d) toplumsal/kurumsal sinizm ve (e) örgütsel değişim sinizmi olarak

beş (5) farklı grupta sınıflandırmıştır. Abraham (2000) da Dean ve ark. gibi sinizmi beş (5) farklı gruba ayırmıştır (Çalışkan, 2016).

1.6.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak değerlendirilmesine neden olan, kişinin doğasında bulunan sinizmin tek türüdür (Kabataş, 2010). Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve doğuştan gelen bir özellik iken; örgütsel sinizmi kişide sinik davranışların oluşumuna sebep olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kişilik sinizmini savunan düşünce dünyanın, sosyal etkileşiminden memnun olmayan, dürüst olmayan ve suça göz yuman, bencil ve başkalarını önemsemeyen kişilerle dolu olduğuna duyulan inançtır. Bu nedenle, bu tip sinizmi benimsemiş kişilerde çok güçlü güvensizlik sorunu vardır. Güvensizlik neticesinde, kişiler duygu ve davranışlarında öfke, kızgınlık, üzüntü ve hile gibi tutumlar sergilemektedirler (Abraham, 2000).

Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerinin de kaynağı olabileceği ifade edilmiştir. Bunun nedeni olarak, sinik özelliği kişiliğinden kaynaklanan bireylerin, hayata karşı karamsar bir bakış açısıyla yaklaşmaya yatkın olmaları ve bu sebeple adaletle karşı daha duyarlı olmaları gösterilebilir (Pelit, 2014).

1.6.3.2. İşgören Sinizmi

Andersson (1996) tarafından önerilen sinizmin bir versiyonu işgören/işgören sinizmi; örgütü, örgüt dâhilindeki herkesi veya iş ortamındaki başka kişileri hedef almaktadır. Konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar bu tip sinizmi psikolojik sözleşme ihlalinin bir neticesi olarak görmektedirler (Abraham, 2000; Pelit ve Pelit, 2014).

Kanter ve Mirvis bu tip sinizmi, daha iyi ücretlendirme, terfi, çalışma saatleri ve koşullarının gözden geçirilmesi ve yönetim ile kurulacak açık iletişim ile kontrol altında tutulabilir (Abraham, 2000).

İşgören sinizminin bir kişiye, topluluğa, ideoloji ya da sosyal geleneğe karşı duyulan güvensizlik ve küçümseme duygusu ile birlikte hayal kırıklığı ve umutsuzluğu beslediği, genel ya da özel bir turum olduğunu belirtir. İşgören sinizmi örgütlerde faaliyet gösteren üst kademedeki yönetimle örgütte mevcut olan diğer bölümlere ilişkin bir tutum olarak dikkati çeker. İşgören sinizmini belirleyen duyguya baktığımızda karşımıza eşit olmama duygusu çıkar. İşgören sinizmi, örgütlerin içindeki sinik davranışlar gösteren bireyleri öteki bireylerden ayırmak için önemli görülebilir (Turan, 2011).

1.6.3.3. Mesleki Sinizm

Andersson (1996), iş sinizminde işin sıkıcı olduğunu, mükâfatlandırıcı olmadığını ve verilen emeğe değmediği hissini hâkim olduğunu belirtmiştir (akt. Pelit ve Pelit, 2014). Sinizm otorite ve örgüte karşı gösterilen güvensiz ve olumsuz tutumdur (Bateman, 1992). Bunun yanı sıra, mesleki sinizmde mesleğe karşı duyulan duygusuzluk, vurdumduymazlık, umursamazlık ve baştan savma gözlenir (Abraham, 2000).

Mesleki sinizme sebebiyet veren bazı parametreler bulunmaktadır.

Bunlar;

Kişilik, rol çatışması: bireyin, kendi ve örgütün değer yargıları arasındaki çatışmayı betimlemektedir.

Rol belirsizliği ve rol çatışması: hizmet sektörlerinde işgörenler sürekli müşteri ile etkileşim halinde olduklarından, bu kişide strese sebebiyet vermektedir. İşgören ile müşteri arasındaki bu stresli etkileşim, işgörende duygusal zorlanma ve tükenmeye sebep olabilir ve neticesinde işten ayrılma söz konusu olabilir (Abraham, 2000).

1.6.3.4. Toplumsal Sinizm

Sinizmin durumsal özellikleri arasında toplumsal sinizm de vardır. Peterson (1994) toplumsal sinizmi birey ile toplum arasındaki bir tür toplumsal psikolojik sözleşme gibi tanımlar. Eğer bir örgütte sosyal sinizmi varsa, bu kişinin duygu, beklentileri karşılanmıyor anlamına gelir (Kantarcıoğlu, 2016). Kanter ve Mirvis (1989) bu tip sinizmin yönetilebileceğini öne sürmektedirler.

1.6.3.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, sinizmin örgütte algılanan başarısız değişime karşı bir tepki olan formudur. Bu yalnızca gerçekleşmeyen değişiklikleri kapsamaz ayrıca örgütün öncekinden daha kötü hale gelmesine sebep olan başarısız değişiklikleri de içerir (Dean ve ark, 1998). Bu sinizm türünde sinik birey, örgütün gelecekle ilgili kararlaştırdığı politikaların başarıyla sonuçlanacağı konusunda karamsar davranır. Sarf edilen çabaları alaycı bir üslupla eleştirir ve değişimi idare eden yönetici, lider gibi etkenlerin tembel ve beceriksiz oldukları inancına sahiptir. Değişim çabaları başarısız olduğunda da hayal kırıklığına uğrar ve kendilerini ihanete uğramış hissederler. Gelecekteki olumlu değişim çabalarına karşı da hayal kırıklığına uğramamak için savunma mekanizması geliştirir. Değişimin saçma olduğunu ve yöneticilerin cahil oldukları düşüncesi hâkimdir (Abraham, 2000).

1.6.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Etkenler

Örgütsel sinizme neden olan çok sayıda unsur bulunmaktadır. Bunlar karşılanmamış beklenti, tutulmamış söz, uygun olmayan kuramsal bir eylemi düşük örgütsel performans, örgüt bünyesinde adaletsizlik algısı, işgörenlerin adanmışlık düzeyi, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel değişim çabası, yönetimdeki diğer işgörelere oranla daha iyi seviyelerde maaş alması gibi işgörenin kişisel özellikleri örgütsel sinizmin oluşmasına etki eden unsurlardandır (Gün, 2015).

Örgütsel sinizmin örgütler açısından etkinliği ve verimliliği düşüren, ciddi maddi ve/veya manevi kayıplara sebep olan etkileri mevcuttur. Alanla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin örgüt açısından birçok negatif etkiye sahip olduğu görülür. Bahsi geçen olumsuz etkiler, örgüte bağlılığın azalması, örgütte küçülmenin artması, işten çıkarılma yüzdesinin yükselmesi, işte sergilenen performansın azalması, örgütsel performansın düşmesi, sabotaj, hırsızlık, işe yabancılaşma, itaatsizlik gibi sonuçlar verebilmektedir (Kantar, 2015).

1.6.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Etkenler

Örgütsel sinizmi etkileyen bazı demografik özellikler vardır. Bunlar; (a) yaş, (b) cinsiyet, (c) medeni hal, (d) öğrenim durumu, (e) hizmet süresi, (f) kademe-kıdemi, (g) buldukları örgütteki çalışma süresi. Bu özellikler yapılan araştırmalara göre değişiklik göstermektedir. Bu sebeple demografik özellikler, bu araştırmadaki nicel verilerle birlikte yorumlanmaktadır (Polat, 2014).

Mirvis ve Kanter (1991) örgütsel sinizme etki eden yaş ile ilgili olarak yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ve yaş arasında pozitif yönde olmayan bir ilişki bulmuş, yaşın artmasıyla örgütsel sinizmin düzeyinin azaldığını belirtmişlerdir (akt. Gün, 2015).

Örgütsel sinizme etki eden bir diğer kişisel parametre işgören kişilerin cinsiyetidir. Yapılan bazı çalışmalarda kadın ve erkek işgörenlerin benzer tepkiler verdiğini gösteren benzer veriler olsa da bazı çalışmalarda farklı davranış ve tutumlar sergilediklerine yönelik bulgular sunulmuştur (Gün, 2015).

İşgörenlerin medeni durumlarının örgütsel sinizmi etkileyebileceği belirtilmiştir. Bir diğer parametre olan eğitim durumunun yüksek olmasının örgütsel sinizm düzeyinin yükselmesine sebep olacağı belirtilmiştir (Gün, 2015).

Elken (2004), yaptığı çalışmada yüksek gelirli işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğunu belirtmektedirler (akt. Gün, 2015). İlgili sinizm ile hizmet süresi arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Örgütlerde hiyerarşik olarak alt seviyede olan işgörenin, daha üst düzeylerde olan işgörelere göre daha fazla örgütsel sinizm deneyimine sahip olduğu belirtilmiştir (Gün, 2015).

1.6.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Etkenler

İşgören ile örgüt adına yöneticiler arasında örgüt içindeki kuralları belirten kişisel olarak düşünülmüş psikolojik anlaşma, işgörelene geleceğe yönelik bir söz veya işgörenin kendisine bazı avantajlar sunulacağına inanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Boyalı, 2011). Örgütsel sinizmi arttıran bir diğer etmen de örgütteki adaletsizliktir. Örgütte bilgi değil de kimi tanıyor olması önem kazandığında kişiler arasında sinizm artmakta ve örgütle işgören arasında çatışmalar yaşanmaktadır (Çetin ve ark., 2013).

1.6.4.2.1. İş Tatmininde Azalma

İş, bir sonuç elde etmek için bir ürün, mal, hizmet ortaya koymak adına güç sarfederek yapılan etkinliklerdir. Bir başka ifadeyle geçimini idame ettirmek için kişinin herhangi bir alanda yaptığı çalışma olarak ifade edilir (Eviz, 2013).

İş doyumu, kişinin işini yapması vesilesiyle sağladığı manevi hazdır. İş doyumu, işgören isteği ile işin karakteristik özelliği uyumlu olduğundan gerçekleşir (Yelboğa, 2017). Aynı zamanda bireylerin yaptıkları işlere karşı hissettikleri olumlu etki ya da hisleridir (Greenberg, 1997).

Sinik bireyler; ücret, mesai saatleri gibi konularda adaletsizlik, örgüt politikalarına karşı ise güvensizlik ve kandırılmışlık hissi gibi olumsuz duygular taşımaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sinizmin iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir (Kalağan, 2009).

1.6.4.2.2. Örgütsel Bağlılıkta Azalma

Örgüte karşı duygusal bir yönelim olan bağlılığı gönüllü ya da zorunlu kılan çeşitli etmenler bulunmaktadır. Sinizmin olumsuz etkileri olan örgüte karşı güvensizlik, kin, nefret, utanç duygusu; örgütün politikalarını, işgörenlerini ve bütünü aşışılama gibi tüm bu negatif eğilimler ister manevi tatmin sebepli isterse zorunlu gereksinimler dolayısıyla var olan bağlılık duygusunu zedelemekte hatta yok etmektedir (Çalışkan, 2016).

1.6.4.2.3. Yabancılaşma

Yabancılaşmaya sebebiyet veren çalışma ortamları, sosyal olmayan, bireyin kendi gibi kalmasına olanak vermeyen, iş süreçlerinin birey tarafından serbest biçimde belirlenme olanağı olmayan, bireyin gündelik yaşam sınırlarının başkalarınca belirlendiği ortamlardır. Bu tip özellikleri kendinde barındıran bir çalışma ortamı, bireyin biyolojik, psikolojik ve zihinsel sağlığını negatif yönde etkileyen örgütsel bir sağlık sorunudur. Örgütsel sağlık sorunlarının yabancılaştırıcı etkisi, bireyin iş tatmininde düşmeye, iş stresinde yükselmeye ve yaratıcı yeteneklerin zayıflayarak performansın düşmesine sebep olur (Tutar, 2010).

Yabancılaşma bir kişinin hayatını, insan özüne uymayan bir yaşam biçimine ve/veya insan doğasına uygun olmayan bir yaşam biçimine büründürmesidir (Şimşek ve ark., 2006).

İşe yabancılaşma, 'işgörenlerin işi anlamsız görmesi, çalıştığı örgütte oluşturduğu ilişkilerden doyum alması, kendisini güçsüz, yalnız ve yetersiz görmesi, geleceğe yönelik ümitlerini kaybetmesi ve kendini sistemdeki sıradan bir öge olarak görmesi' olarak tarif edilmektedir (Elma, 2003).

İşgörenler fikirlerine değer verilmediğini ya da bir fikir sunduklarında değerlendirilse bile örgütsel açıdan olumlu bir sonuca varılamayacağını

düşündüklerinde sessiz kalmayı tercih ederler. Kendilerini sistemin bir parçası olarak görürler ve onlar olmasa da sistemin aynı şekilde işleyeceğini düşünürler. Tüm bu düşünceler işgörenin örgüte yabancılaşmasına neden olur (Üreten, 2016).

1.6.4.3. Çevresel Etkenler

Örgütler bazı teknolojik, sosyal, politik ve ekonomik nedenlerle kontrol edemedikleri dışsal etmenlere karşı değişen ve devinim halinde olan çevreye uyum sağlamak amacıyla değişime zorlanmaktadır. Kademe azaltma, küçülme, yeniden yapılanma gibi işgörenleri etkileyecek değişim çabaları, işgörenlerin buldukları örgüte ve söz konusu değişim çabalarına karşı olumsuz bir tutum sergilemelerine sebep olmaktadır (Torun, 2016).

Berman (1997) örgütsel sinizm türlerinden biri olan toplumsal sinizmin nedenlerini incelediği araştırmasında çevresel faktörlere dikkat çekmektedir. Berman çalışmasında toplumsal sinizmin büyük ölçüde ekonomik ve sosyal şartlardan etkilendiğini göstermektedir. Daha eğitilmiş ve gelir seviyesi daha yüksek olanların hükümete karşı olan sinizminin daha düşük olduğu görülmektedir. Cinayet oranı düşük olan şehirlerde sinizmin daha düşük olduğu ve yönetim ve medya ile sinik tecrübeler yaşayan şehirlerin daha toplumsal sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışma toplam popülasyonun üçte birinin yani 50. 000 kişiden fazlasının ateşli sinik tutumlara sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Torun, 2016).

1.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt; işgören ilişkisi neticesinde meydana gelen örgütsel bağlılık, işgörenin bünyesinde bulunduğu örgüte yönelik beslediği bağ gücünü ifade etmektedir. Bu sebeple işgören kişilerin yaptığı işten ve çalıştığı örgütten memnuniyet duymasını sağlamak, örgütlerce hizmet ve mal üretmek kadar önemlidir. Çünkü, örgütsel bağlılığın duygusu, örgütsel performansı olumlu olarak etkilemektedir (Şenturan, 2014).

Örgütsel bağlılık örgütsel başarı hedefine ulaşmada en önemli parametrelerden biri olarak benimsenmektedir. Bunun temel nedeni örgütsel bağlılığın işgörenlerin örgüt amaçlarını benimsemelerinde, örgütte bulunma isteğini sürdürmelerinde, örgüt yönetimi ve faaliyetlere katılmalarını ve örgüt için yenilikçi ve yaratıcı bir tutum sergilemelerinde etkili olmasıdır (Seymen, 2008).

Örgütsel bağlılık ile literatür taraması sonucunda birçok tanımla karşılaşılmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık adına genel görmüş bir tanım hakkında tam anlamıyla bir uzlaşma sağlanamadığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel davranış, endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe yoğun ilgi görmüş ve popüler hale gelmiştir. Bu ilgi, örgütsel bağlılık ile ona yol açan faktörler ve sonuçlar arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışmanın varlığından da anlaşılmaktadır (Doğan, 2013).

Bağlılık bir şeye karşı sevgi, saygı, işe yakınlık duyma ve sadakat anlamlarına gelmektedir. Ayrıca bir kişiye, bir örgüte, bir düşünceye, bir örgüte karşı bağlılık gösterme söz konusu tutum objelerine karşı sadakat duyguları içinde olmaktadır. Örgütsel bağlılık işgörenin üye olarak amaçlar, hedefler ve iş gerekliliklerine yönelik uzun süreli ve gönüllü katılımını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kişinin bir örgüt ile kimlik birlikteliğine girmesidir. İşgören ile örgüt arasındaki menfaat ayrımının söz konusu olmamasını ifade eder (Tutar, 2016).

Örgütsel bağlılığın araştırmacılar tarafından kişinin belli bir örgüte yönelik ilgisi ve ilgili örgütle özdeşleşme derecesini tanımlamaktadır. Yapılan bu tanım çerçevesinde örgütsel bağlılığa yönelik kavram üç (3) öğeyi içermektedir. Örgütsel amaçların kabulü, bu amaçlara güçlü bir amaç gösterme ve pozitif yönde örgüt için çaba gösterme isteği.

- Örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir arzu duymak (Uygur, 2015) olarak belirtilirken diğer bir kaynakta ise örgütsel bağlılığın göstergeleri olarak üç etmen üzerinde durulmaktadır.

Bunlar;

- Örgütün belirlenen hedef ve ilkelerine kuvvetli bir inanç ortaya koymak,
- Örgütün amaçları adına, performans göstermeye yatkın olmak,
- Örgütle ilişkinin ve üyeliğin sürdürülmesi noktasında arzulu olmak olduğu görülmektedir (Balcı, 2003).

Literatürde yer alan diğer tanımlar şunlardır:

- Kişinin belli bir örgütle istişare içinde bulunduğu kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür.
- Kişinin örgütle istişarede bulunduğu kimlik birliği düzeyi aktif örgüt üyesi olmayı sürdürme isteğidir. Manyetik bir çekim misali bireyin ilerde örgüt içinde kalma isteğinin ölçüsüdür.
- İşgörenin örgütle özdeşleşmesi, kimlik birliğinin göreceli olarak gücüdür.
- İşgörenin örgütte oluşturduğu güçlü kimlik birliği ve bireysel olarak kendini örgüt parçası olarak algılama derecesidir.
- Bireyin gönüllülük ve bütünleşme eğilimidir.
- Zorlama olmaksızın, gönüllü ve bireysel bir algılamadır.
- Bireyin bünyesinde bulunduğu örgüt ve bu örgütün yönetim amaçları için göstermiş olduğu bütünleşme duygusu ve örgütün daha iyi bir yere gelebilmesi için çaba göstermeye, kararlara katılmaya ve yönetim değerlerini içselleştirmeye kendisini hazır hissetme düzeyidir.

- İşgörenca bulunduğu örgüt yararına sergilediği farklı türdeki his, değer, uygulama ve iyi fikirlerin uygulama bütünüdür.
- Bireyin yaptığı iş tam olarak tatmin olmasa dahi işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmedir.
- Sosyal aktörlerin örgütün başarısı için enerji sarf etmeye gönüllü olmalarıdır. Bir ifadeyle, bireyin emek ve sadakatini örgütsel amaçlara bağlaması durumu; beklenti ve ihtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilere gönüllü olarak katılma istediğidir.
- Bireysel özellikleri, başarıma ihtiyacı, kıdemi, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonel davranışı içine alan psikolojik bir olgudur.
- Bireyin üyesi olduğu örgüt ile ilişki durumunu belirleyen psikolojik bir durumdur.
- Bireyin belli bir örgüte olan ilgisi ve örgüt ile kendini tanımlamasının göreceli derecesidir.
- Örgüt ve işgören arasında, örgütten ayrılma durumunu azaltan psikolojik bağıdır.
- Örgütsel çıkarlar ve amaç doğrultusunda, bireyi belli bir yönde tutum göstermeye zorunlu bırakan normatif baskıların bütünüdür.
- İşgören işyerlerine ilişkin psikolojik bağlılıklarını ifade eder.
- Kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür.
- Kişinin süregelen davranışlarına bağlanmasıdır.
- Örgütün üyesi olmaya devam etme isteği, örgütte daha fazla gayret sarf etme isteği ve örgütteki hedef ve değerlere inanç öğelerinde meydana gelen bir bütündür.

- Örgütün hedef ve değerlerinde kişinin hedef ve değerleri arasındaki bütünlük veya uyum sürecidir.
- Örgütün amaç ve beklentilerini karşılayacak yönde davranış sergilemesi ve bireyin benimsediği normatif güçler toplamıdır.
- Örgütün bireye anlamlık düzeyi temeline dayanan psikolojik bir olgudur.
- Bireyin örgütsel amaç ve değerleri tanıma ve kabullenme düzeyi ve bunları başarmaya yönelik çabalar ortaya koyma isteğidir.
- Genelde sadakat, işe katılma ve örgüt değerlerine olan inancını kapsamına alarak kişinin örgütüne yönelik psikolojik bağlılık durumunun bütünüdür (Bakan, 2011).
- Mathews ve Shepher bağlılığı bireyin çalıştığı işe yönelik davranış ve tutum türlerini açıklayan bir kavram olarak görürler (akt. Atakan ve Ersoy, 2015).

Yapılan tanımların çoğunda kişinin bünyesinde bulunduğu örgütün değer ve amaçlarını kabullenmesi, bu değer ve amaçlara ulaşabilmesi için beklenti duyulandan daha fazla çaba sarf etmesi, örgütün sahip olduğu kimliğiyle bütünleşmesini ve örgütsel üyeliğin sürdürülebilirliği için çok güçlü istekte bulunmasını ifade eden öğelere yer verilmiştir (Bakan, 2011).

Yapılan tanımlardan yola çıkarak örgütte duyulan bağlılığın kavramsal şekilde ele alındığı ve bu bağlılığın ilişkilendirildiği durumlar şu şekilde sıralanabilir (Kuş, 2015).

Çizelge 1.7. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan temel çalışmalar (Kuş, 2015).

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgörenin tanımı ve bunun örgütteki önemi üzerine çalışma yaptı.
1958	Morris ve Sherman	Örgütsel bağlılığın değişimsel modeline yönelik çalıştı.
1960	Gouldner	Örgütsel bağlılığı yükseltmek amacıyla çalışmalar yaptı ve örgütte karşılıklı iletişim üzerine araştırma yaptı.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkinin örgüt bağlılığına pozitif yönde etki yaptığını buldu.
1966	Grusky	Bağlılık, cinsiyet ve eğitim üzerine çalışmalar yaptı.
1971	Sheldon	Değer bütünlüğü ve hedefin örgüt bağlılığındaki etkisini gösterdi.
1972	Herbiniak ve Alutto	Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkileri üzerinde çalışmalar yaptılar.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin olumsuz etkilerini gösterdi.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu
1978	Kidron	Sağlam bireysel iş ahlakı ve örgüte bağlılık arasında ilişki olduğunu buldu.
1979	Mowday	Psikolojik açıdan örgüt bağlılığı üzerine çalıştı.
1981	Morris ve Sherman	Kıdem ve yaş parametrelerini örgüt bağlılığı üzerinde inceledi.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığıyla alakalı yetki modelini geliştirdiler.

1.7.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Son yıllarda örgütsel bağlılık yöneticiler ve araştırmacılar tarafından, örgütsel davranış ve psikoloji üzerine sıklıkla durulan bir konu haline gelmiştir (Noyan, 2009).

Yeni toplum, gönüllü sivil toplum örgütlerinin yönlendirdiği ve katılımcı demokrasinin benimsendiği bir toplumdur ve gelişen örgüt teorilerinin temeli bu yeni toplumun ilkelerine dayanmalıdır. Bir toplumdaki örgütsel yapıların örgüt içi iletişimi bireyler arası etkileşimi ve bilgi alışverişine izin veren yapılar olması kaçınılmazdır (Altan ve ark., 2015).

İşgören bağlılığı örgütteki başarıyı yakalamada en önemli parametre olarak görülmektedir. Bütün örgütler üyelerinin bağlılığını yükseltmeyi istemektedirler.

Çünkü örgüte duyulan bağlılık bünyesindeki işgörenleri problem yaratan değil, çözen insanlar haline getirir. Örgütler bünyelerinde huzur ve sürdürülebilirlik istiyorlarsa olmazsa olmaz üyelerinin bağlılığını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005).

Çünkü örgüte duyulan bağlılık,

- İş arama aktivitesi, iş bırakma, devam etmeme, örgütten geri çekilme isteği gibi sonuçsal değişkenlerle,
- İş tatminiye iş gerilimi, iş güvensizliği, işe sarılma, algılanan prestij, adaletin dağılımı, rol çatışması ve belirsizliği gibi davranışsal ve duygusal algılarla,
- Verimlilik, özerklik, üretim ve sorumluluk gibi işgörenin işine yönelik özelliklerle,
- Yaş, yükselme olanakları, hizmet süresi, yönetsel pozisyon, emeklilik yararları ve eğitim gibi işgönerince örgüt için yapılan yatırımlar ve bireysel özelliklerle yakın ilişkide olduğunu göstererek (Noyan, 2009)
- Örgüte bağlılığı fazla olan işgönerlerin az olanlara nazaran iyi performans sergilemesi ile,
- Örgütsel bağlılığın örgütsel etkililiğinin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılık kavramını dürüstlük ve fedakârlık gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir biçimi olarak ele alınması sağlar (Öztürk, 2014).

1.7.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılığa ilişkin bazı kavramlar ile ilişkili literatür de bazı tanımlamalar yer almaktadır. Bu tanımlamalardan başlıcaları mesleğe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat örgütsel adalet vb. gibi kavramlardır.

Örgütsel bağlılık içinde yer alan mesleki bağlılık çeşidi aynı zamanda profesyonel bağlılık ifadesi ile de söylenebilmektedir. Bu ifade hem belirgin hem de

özel bir alanı temsil eden bireysel sadakat olarak da söylenmektedir. Mesleki bağlılık bir diğer deyişle kişinin kendi mesleği ile ilgili duygusal tenkileridir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Kişinin bağlandığı işteki rol de performans göstermek için sahip olduğu güdünün kuvvetidir ifadesi ile tanımlanabilir (Blau, 1985, akt. Gümüş ve Sezgin, 2012).

Diğer bir kaynağa göre bir bağlılık türü olan mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu yetenek ve uzmanlıkları neticesinde kendi mesleklerinin yaşamlarındaki önemini anlamları ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda mesleki bağlılığın kişinin belirli bir çerçevede yetenek ve profesyonellik elde etmek için ortaya çıkardığı çalışmalarla ve bireysel yatırımlar neticesinde mesleğinin yaşamında hangi ölçüde merkezi bir konumda yer aldığını ve önemini algılaması ile mesleki bağlılığın bir başka tanımı yapmak yanlış olmayacaktır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Örgütsel Bağlılık ve Sadakat kavramları arasındaki ilişki, her iki kavramında bir nesneye ve bir organizasyona aitlik içermesidir. Bu noktadaki önemli bir ayrım ise, sadakat kavramının bağlılık kavramından daha fazla güçlülük içermesi ve tek yönlü olmasıdır. Herhangi bir şeye sadakat gösteren bir bireyin kesin görüşle bundan bir geri dönüş görmeyebilir. Bu bağlamda sadakat kavramını güç ve itibar ile ilişkilendirmek mümkündür. Diğer bir taraftan, örgütsel bağlılık kişinin kendi örgütünde kendine ait bireysel amaç ve hedefleri ile gerçekleştirmekte olduğu ve kendi çıkarları sağlandığı süre boyunca kalmasını sağlayan bir neden iken, örgütsel sadakat, durumlar ne olursa olsun kişinin örgütten çıkmayı düşünmediği bir durum olarak karşımıza çıkar. Dolayısı ile örgütsel sadakat duygusu, diğer bağlılık duygusuna nazaran daha güçlü bir duygu olarak söylenebilir (Uygur ve Koç, 2010).

İş arkadaşlarına yönelik olan bağlılık bir amaca yönelik olabileceği gibi kendi içerisinde de bir amacı temsil edebilir. İnsanlar birtakım çıkarlar elde etmek için veya hoşlarına gittiği için arkadaşlık kurma eğiliminde olabilirler. Bağlılık güdüsü fazla olan işgören bireyler daha samimi ve arkadaşlık bağlarına daha çok önem verme eğilimindedirler. Geleceğe yönelik olan tasarımlarla ilgilenmekten çok, insanlarla

birlikte olabildikleri, onlar ile bir şeyler paylaşabildikleri ve onlara yardım edebilecekleri meslekler de çalışmayı tercih ederler (Samadov, 2006).

Örgütsel Adalet “çalışma ortamının uygulanan hakkaniyet derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Ünler ve Gürel, 2015). Diğer bir kaynağa göre örgütsel adalet; bireyin örgütündeki uygulamalara ilişkin algıladığı adalettir (Uğurlu ve Ustuner, 2011).

Kurum içindeki adaletin nasıl değerlendirildiği ile tutumlar arasındaki bağ, işgörenlerin, yöneticiler tarafından tarafsız olarak değerlendirilmeleri ve kendilerine bu doğrultuda davranmasını ve istemeleri ile ilişkili görülmektedir (Ünler ve Gürel, 2015).

Örgütlerin kendi içerisinde kalma istediklerinin belirleyici olarak söylenebilecek bağlılık duygusunun oluşumunda örgüt yönetimine büyük bir rol düşmektedir. Bunun nedeni, örgüt yönetiminin ve onun politika ve yöntemlerinin adil ve lehine yönelik bulan iş gören güven bağlılığında önemli bir olumluluk hissedecektir (Uğurlu ve Ustuner, 2011).

1.7.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Becker (1960) örgütsel bağlılığı davranışsal olarak ele almakta ve genellikle “devamlılık bağlılığı” (continuance commitment) ya da “tasarlanmış bağlılık” (calculated or calculative commitment) olarak adlandırılmaktadır. Becker’in burada söylediği gibi, bu çeşit bağlılığın temelini ekonomik nedenler oluşturur ve birey, örgütten kendi bağıni koparmasının parasal, sosyal ve diğer açılardan zararının fazla olacağını bilerek mecburi bir şekilde bağlanır. Ekonomi açısından getirilenlerin sayısı fazlaştıkça iş görenin bulunduğu örgüte bağlılık oranı daha da artar. Steers (1977) ise Becker’in örgütsel bağlılığın duygusal temellerinin olmadığına ilişkin görüşünün aksine, iş görenin ekonomik nedenleri göz ardı ederek sadece işletmenin yararı ve geleceği için örgütte çalışmaya devam etmesinin, bağlılığın duygusal boyutunu

oluşturduğunu belirtmekte ve bu bağlılık türünü “duygusal bağlılık” (affective commitment) ya da “değer bağlılığı” (value commitment) olarak adlandırılmaktadır. Değer bağlılığı yüksek olan kişiden, kendi görevi olup olmadığına bakılmaksızın, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede yardımcı olacak davranışlarda bulunması beklenir (Üzüm, 2010).

1.7.3.1. Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Yaklaşımları

Bir bağlılık türü olan davranışsal bağlılık, bağlılık duygunun bireyin dışavurumunu ve normatif beklentilerini aştığı davranışlar olarak söylenebilir. Burada söylenen kavram, kişinin geçmiş davranışları nedeni ile bulunduğu örgüte bağlı kalma sürecidir. Burada bahsedilen bulunduğu örgüte bağlı kalmak ile kastedilen, bulunduğu örgütte kalmaya niyeti olması ve örgütten ayrılmaması, herhangi bir devamsızlık yapmamasıdır (Gül, 2003).

1.7.3.1.1. Becker’in Yan Bahis Teorisi

Becker (1960) örgütsel bağlılığa ilişkin bahis taraflı bir yaklaşım politikası ileri sürdüremekte ve işgören bireylerin sergiledikleri bazı bahis davranışlara girerek, kendi çıkarlarını dolaylı bir şekilde davranışları ile ilişkilendirdiklerini ifade etmektedir (Çetin, 2011).

Becker örgütsel bağlılığı kişinin davranışları ile ilişkilendirmiştir. Kişinin tutarlı bir davranış oluşturması için öncelikle bir yan bahis tanımlaması, yan bahisin daha önceki davranışları ile tutarlı olması gerektiği ifade edilmiştir (Kamiloğlu, 2014). Birey, bu tutarlı davranışlar sonlandığında kaybedeceği yatırımları anımsayarak, davranışlar dizisini sürdürür (Sariboğa, 2017).

Becker; kişinin örgüt ile karşılıklı iki taraflı bahse girdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı bilinçli bir şekilde bir tarafı tutma davranışı olarak söylemektedir (Erdoğan, 2013). Ayrıca örgütsel bağlılık yaklaşımı Becker

tarafından, Kanter tarafından iç görünümü ifade edilen bu bağlılığın işten çıkma durumunda meydana gelebilecek maliyetler ile ilişkilendirilip tanımlanmış iş görenlerin örgütü söz konusu haller sebebiyle bağlandıklarını belirtmiştir. İşverenin çalıştıkları yere olan yatırımlarının birikimi şeklinde ele alınıp “yan bahis” ifadesi kullanılmıştır (Tutar, 2016).

1.7.3.1.2. Salancık Tarafından Yaklaşım

Salancık tarafından ortaya konulan yaklaşım, tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişkinin uyumuna dayanır. Buna göre davranışsal görüş, kişinin örgüt üyeliği açıklamak sureti ile “yatırımlar” ifadesini öne çıkarmış ve bunu yaparken de bağlılık kavramını, kişinin kendi davranışlarını kontrol edebilen bir güç olarak söylemiştir (Öztürk, 2014).

Salancık’ın yaklaşımına göre, örgütsel bağlılık şu şekildedir; “Kişinin davranışlarına bağlı olması şeklinde söylenmektedir.” Birey önceden davranışlarına bağlı kalarak, bunlar ile tutarlı davranışlar göstermektedir (Kamiloğlu, 2014).

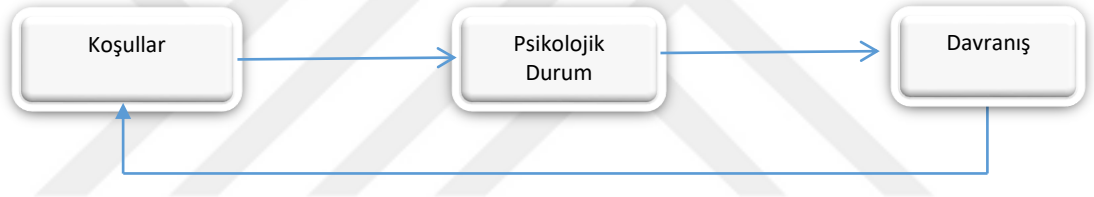
Salancık örgütsel bağlılığın, bireyin kendini davranışlarıyla teşhis etmesi durumunda ortaya çıkacağını öne sürmüştür. Kişiyi, kendi davranışlarına bağlı kılabilen üç tane nitelikli olan davranışın görülebilir, geri alınamaz ve istemli olması gerektiğini belirtmiştir (Bağcıoğlu, 2007).

Davranışlarda birinci özellik olan görülebilirlik, kişi yerine getirdiği davranışı inkâr edemez. Görülebilen davranışları neticesinde diğer bireyler tarafından yaptığı davranışların farkında olduğunu hisseden işgören kişilerde daha fazla sorumluluk duygusunu hissetmektedir. İkinci bir özellik olan değiştirilemezlik; işgören bireylerin örgüt ile olan ilişkilerin değiştirilemez olmasını sağlayan değişik etmenlerdir. Bu değişik etmenler, ödül ve süre ile bağlantılı bir şekilde artış gösteren finansal düzenlemeler, örgütten ayrılma sonucunda meydana gelebilecek maliyet ve güçlükler, örgüt içerisinde büyümeler ve ilerlemelerdir. Üçüncü bir özellik olan istemlilik

(bireysel idare) işgören bireylerin kişisel sorumluluk duygularının artması, sahip oldukları enerjinin beklenen tarafa yönlendirilmesini sağlamaktadır (Adiloğulları, 2011).

1.7.3.2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık içerisinde tutumsal bakış açısı aşağıdaki gibidir. Aşağıdaki şekilde belirtildiği üzere, düz çizgiler bağlılık neden sonuç ilişkisini göstermekte iken; kesikli çizgiler bağlılığı sürekli hale getirmekte olan tamamlayıcı değişkenleri ifade etmektedir. İş görenin içinde yer aldığı bütün durumlar, kendisinin psikolojik durumunu etkilemektedir ve iş gören davranışının sürekli bir hale gelmesine neden olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).



Şekil 1.7.3.2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı (Meyer ve Allen, 1991).

Tutumsal bağlılık, iş gören bireylerin kendi örgütleri ile olan ilişkilerine odaklanır. Bu bağlılık çeşidinde iş gören bireyin kendi değerlerini ve hedeflerini, örgütün değerleri ve hedefleri ile bir uyuma çekmesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

1.7.3.2.1. Allen ve Meyer Tarafından ortaya Konulan Üç bileşenli Bağlılık Modeli

Bağlılık kavramı ile ilgili çok sayıda değişik tanımların olmasına karşın bu tanımların pek çoğu genellikle duygusal bağlılık, örgütten ayrılma ile ilişkili olarak anımsanmakta, maliyetler ve örgüt içerisinde kalma zorunluluğu olmak üzere en basitinden bu üç temayı içerdiği belirtilmektedir. Bu ifadenin üzerine bağlılık, işgörenin örgüt ile ilişkisini nitelemekte ve örgüt içerisinde kalma veya örgütten çıkma

kararının kendi içinde saklı olduğu bir psikolojik durum olduğunu ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer ve Allen (1991), üç çeşit bağlılıktan bahsetmişlerdir:

1. İstek (duygusal anlamda bağlılık)
2. İhtiyaç (devam niteliğinde bağlılık)
3. Mecburi (Normatif anlamda bağlılık)

• Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, kurumsal değerlerini ve normlarını kabul etme ve kurumsal devamlılığı sürdürmeyi içten bir inanç hissetme olarak görülmüştür (Akdemir ve Duman, 2016). Duygusal nitelikteki bağlılıkta iş gören, örgütsel amaçlar çerçevesinde aktif ve gönüllü katılım gösterip, bunun her zaman olmasını diler. Bu noktadan hareketle duygusal nitelikteki bağlılık, doğru nedenlerden ötürü arzulanan sonuçları ortaya çıkaran bir bağlılık çeşidi olarak da söylenmektedir.

İş gören bireylerin duygusal açıdan yönelimlerinin kontrol edilmesinin zor olmasından dolayı iş gören bireylerin örgüte duygusal açıdan bağlı olmasının doğru ve uygun insan kaynakları faaliyetlerinin sağlanmasına bağlı olduğunu belirtilmiştir (Günlük, 2010).

İş gören bireyin kendini örgüt ile ifade edebilmesine dayanan duygusal nitelikteki bağlılığın üç tane önemli unsuru bulunur (Iverson ve ark., 1974; akt. Gürbüz, 2006);

- Örgütsel amaç ve onun değerlerine olan inanç ve bunların güçlü bir şekilde kabul edilmesine,
- Örgüt yararı için daha çok çaba sarf etmek için gönüllü olma isteğine,
- Örgütsel üyeliği sürdürme de güçlü bir isteğin varlığına bağlıdır.

Allen ve Meyer (1990) duygusal nitelikteki bağılığa neden olan etmenleri aşağıdaki şekilde özetlemişlerdir;

İşin Kolay Olmaması: İşgörenin işinin zor koşullarda ve mücadele gerektiren bir iş olması,

Rol açıklığı: İşgören kişiden örgütün ve onun yönetiminin beklentilerini ve görevlerini açık bir şekilde ortaya koyması,

Yönetiminin Öneriye açık olması: Yönetimin ast kişilerden gelebilecek her türlü öneriye açık olup bunlara önem vermesi,

Amacın açıklığı: İşgörenlerin yerine getirdiği işlerin neden yapıldığı konusunda net bir düşünceye sahip olması,

Arkadaşa olan bağlılık: Örgüt içerisinde her düzeyde işgören bireyler arasındaki samimi ilişkilerin var olması,

Eşitlik durumu ve adalet: Örgüte ait görevlerin ve kaynakların paylaşılmasında adaletin sağlanması,

Bireysel önem: İşgörenin ortaya çıkardığı işin örgütün hedeflerine önemli yararlar sağladığı düşüncesinin güçlendirilmesi,

Geribildirim: İşgörene sergilediği performans ile ilgili sürekli bir şekilde bilgi verilmesi,

Katılım: İşgörenin örgüt ile olan ve işiyle alakalı her çeşit konu ile ilgili kararlara katılmasının sağlanması.

- **Devamlılık Niteliğindeki Bağlılık**

Örgütsel bağılılıkta devamlılık unsurunun iki faktöre bağlı olarak gelişebileceği belirtilmiştir. Bu iki faktör, bireylerin yapmış oldukları yatırım miktarları ve algılanan alternatif yokluk olarak söylenebilir. Örnek olarak, bir iş gören bireyin iş ile alakalı becerilerini geliştirmesine yönelik ortaya koyduğu enerji ve zamandan ötürü diğer

örgütlere transfer kararını vermesinde zorlanması ve alternatif iş imkânlarının olmamasından ötürü örgütten ayrılmaya ilişkin düşünülen maliyetleri artırmaktadır. Bu nedenle iş gören bireylerin alternatif iş imkânlarının azlığına inanmaları mevcut örgütlerine daha da sıkı bir devamlılık bağlılığı hissetmelerine yol açacaktır (Öztutku, 2008).

Devamlılık niteliğindeki bağlılığı etkileyen nedenleri Allen ve Meyer (1990) aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

- Yetenek transferi: İşgören bireyin sahip olduğu yetenek ve deneyimleri diğer bir başka örgüte transfer edip etmemesi durumu,
- Eğitim: İşgören bireyin sahip olduğu eğitimin diğer bir başka örgüte yarar sağlayıp sağlamayacağı,
- Kendine yatırım: İşgören bireyin zamanını ve gayretinin büyük bir kısmının mevcut bulunan örgüte sağlamış olması,
- Yeniden Yerleşme: İşgören kişinin örgütten ayrılması durumunda bir başka örgüte ve şehre yerleşmesi ile ilgili düşünceleri,
- Emeklilik Primi: İşgören kişinin mevcut örgütten ayrılması durumunda hak ettiği farklı kazanımları kaybetme korkusu,
- Alternatif İş Fırsatları: İşgören bireyin içinde bulunduğu örgütten ayrılması halinde sahip olduğu için benzerini veya ondan iyisini bulup bulamayacağı durumu şeklinde özetlemiştir.

- **Normatif Bağlılık**

Örgütsel bağlılığın normatif unsurunun iki nedene bağlı olarak gelişebileceği ifade edilmiştir. Bu nedenlerden birincisi bireylerin hem geçmişlerine bağlı olarak (ailesel/ kültürel/ sosyalizasyon faktörler) hem de onu takiben örgüte üye olmalarından başlayarak örgütsel sosyalizasyon tecrübeleridir. İkinci neden ise, örgütün iş gören

bireyin eğitimi ve geleceği için yaptığı harcamalar olarak söylenebilir. Örgütün iş gören bireye karşı yapmış olduğu harcamaların karşılığı doğrultusunda iş gören örgüte karşı bağlılık duyma yükümlülüğünü hissedebilecektir (Öztutku, 2008).

Normatif bağlılık, işgörenin örgütüne bağlılığını göreve yönelik algılaması ve örgüte bağlılığının yanlış olmadığını düşünür. Duygusal bağlılık duygusundan farklı bir boyutu temsil ederek bu örgüt içerisinde devam etmek istiyorum ifadesini barındıran bir düşünceyi bünyesi içerisinde barındırır, normatif bağlılık işgörenin bu örgüt içerisinde kalmalıyım şeklindeki düşüncesini ifade eder (Kamiloğlu, 2014).

Üç bileşenli olarak ifade edilen bağlılık modelini kısa bir şekilde özetlemek gerekirse duygusal bağlılık bireyler istediğinden; devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirmesi koşulundan, yani ihtiyaçtan; normatif bağlılık ise ahlaki gerekçeler ile yani bireyler bağlanması gerektiğini düşündüğünden meydana gelmektedir.

Sonuç olarak her bir bağlılık türü, kişiyi bir şekilde örgüte bağlar. Özellikle yoğun bir şekilde duygusal bağlılığı olan iş gören bireyler istedikleri için, güçlü bir normatif nitelikteki bağlılığa sahip olan iş gören bireyler mecburi durumda oldukları için, sürekli bağlılığı güçlü olan iş gören bireyler ise gereksinim duydukları için işlerinde kalmaya devam ederler (Demirsoy, 2009).

1.7.3.2.2. O'Reilly ve Chatman Tarafından Orataya Konulan Yaklaşım

O'Reilly ve Chatman tarafından, Örgütsel bağlılık kişinin örgütü için hissedebildiği psikolojik bir bağ olarak tanımlanmaktadır. Bu da bireyin örgüt özelliklerini içselleştirilmesini yansıtmaktadır (Bayram, 2005).

O'Reilly ve Chatman bağlılığı üç şekilde ayırmaktadır;

1. Uyum Bağlılığı: Bağlılık, paylaşılmaz değerler için oluşmaz. Tam aksine belirli ödülleri kazanmak için oluşur. Bu bağlılık türünde, ödölün kişiyi cezbetmesinde ve cezasının itici görünmesi söz konusudur.
2. Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, diğerleriyle sağlayıcı bir ilişki kurmak üzere ya da ilişkiyi sürdürmek koşulu ile meydana gelmektedir. Böylece kişi, bir grubun parçası olmaktan ötürü gurur duyar.
3. İçselleştirme Bağlılığı: Tümü ile bireysel ve örgütsel değerler arasındaki ilişkinin uyumuna dayanmaktadır. Bu boyutuna ilişkin tutum ve davranışlar, kişilerin iç dünyalarını örgütte bulunan diğer insanların değer sistemleri ile uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (Bayram, 2005).

O'Reilly ve Chatman (1986) yılında örgüte olan bağlılıklarının çeşitli davranışlar ile sonuçlanabileceği fikrini öne sürmüşlerdir. Bu iki yazar yaptıkları çalışma neticesinde özdeşleşme ve içselleştirmenin işten çıkma niyeti ile negatif ilişkisi olduğunu bulmuşlardır (Meyer ve Allen, akt. Kaya, 2005).

1.7.3.2.3. Porter- Mowday- Steers Tarafından Ortaya Konulan Yaklaşım

Porter (1968)'a göre bağlılık işgörenin örgüt yararına yüksek düzeyde olan çaba harcama isteği, örgütte çalışmaya devam etmek için güçlü bir şekilde istek duyması ve örgütün temel amaçlarını ve değerlerini kabul etmesi anlamına gelir (akt. Oksay, 2011).

Porter ve ark. (1974), örgütsel bağlılığın üç tane bileşenden oluştuğunu öne sürmüştür (akt. Oksay, 2011).

- Örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı güçlü bir inanç isteği duymak,
- Örgütün çıkarına beklenenden daha çok çaba sarf etmeyi istemek,
- Örgüt içerisinde kalmak için güçlü bir istek duygusu duymak.

1.7.3.2.4. Wiener Sınıflaması

Wiener (1982), araçsal güdüleme örgütsel bağlılık ayırımına dayanmış olan kuramsal model kurucusu olarak anılmaktadır. Araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade edip, normatif moral bağlılık ise diğer bir taraftan değer veya moral temellerine dayanan güdüleme ile meydana gelmektedir. Bu bahsedilen moral ve normatif inançlar içselleşmiş baskılar yaratmak nedeni ile bireyin, örgütsel hedef ve çıkarlarını karşılamak sureti ile davranmasını sağlar.

Bu sayede araçsal güdüleyici eylemler bireyin kendisine yönelik iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eylem eğilimleri taşır (Newton Shore, 1992; akt. Balay, 2000).

İş gören birey ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak isimlendirilen bu bağlılık çeşidinde örgüt, iş gören bireyin bazı güdülerini doyururken; geri dönüşte iş görenin de örgüte katkı sağlamasını ummaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık başka bir deyişle, hedeflere ve değerlere bağlılık; hedef ve değerler ile ilişkisinde bir insanın, rolüne kutsal bir değerden tamamen farklı olarak, örgütün kendi yararı için bağlılık kurmasıdır. Örgütsel hedef ve değerlerin kabul edilmesi, bunların bireysel amaç ve değerler sistemi ile birleştirilmesi süresi, örgütsel özdeşleşme olarak da değerlendirilebilmektedir (Balay, 2000).

1.7.3.2.5. Kanter Sınıflandırması

Kanter, örgüt tarafından iş gören bireylere karşı empoze edilen davranışsal isteklerin, çeşitli bağlılık türlerinin meydana çıkmasına neden olduğunu savunmaktadır. Bu istekler devam (continuance) bağlılığı, kenetlenme (cohesion) bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç tane farklı bağlılık türünü oluşturmaktadır. Devam bağlılığında iş gören birey, örgüte fazlası ile zaman ve gayret harcadığını, bunun sonucu olarak da örgüt içerisinde kalmasının bir mecburiyet olduğunu düşünür.

Diğer bir başka deyişle, bireyi örgütte tutan faktör olası oluşabilecek maddi kayıplardır ve iş gören bireyin feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi araçlar ile bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlı olma olarak ifade edebilmektedir. Kontrol bağlılığı, iş gören bireyin örgütün kendi norm ve değerlerine olan içsel anlamda olan bağlılığı ifade edebilir (Akyürek ve ark., 2013).

Kanter örgütsel bağlılık kavramını üç şekilde sınıflandırmıştır (Kanter, 1968; akt. Dolu, 2011). Bunlar;

- Devamlı bağlılık; Devamlılık bağlılığı, işgörenlerin kendilerini örgütün hayatta kalabilmesi ve yok olmaması adına kuvvetli bir hissiyat ile bağlamaları demektir.
- Kenetleme Bağlılık; Örgüt içerisindeki üyeler arasında kuvvetli sosyal ilişkilerin oluşması örgütsel bağlılığı da arttırmaktadır. Bu sayede grup kenetlenerek dışarıdan veya içeriden gelebilecek tehlikelere karşı daha dayanıklı ve güçlü olur.
- Kontrol Bağlılık; Kontrol bağlılığı, üyelerin, örgüt kuralları ve değer yargılarının, yarar sağlayabilecek tutumlar bakımından etkili bir yol gösterici olduğunu düşündüklerinde ortaya çıkmakta ve örgütsel bağlılığı pozitif etkileyen bağlılıktır.

Kanter, Etzioni'nin aksi tarafına anılan bu üç tip bağlılığın genel olarak tek başlarına değil, birbirleri ile etkileşim de olarak ortaya çıktığını söylemektedir (Sığı, 2007).

1.7.3.2.6. Penley ve Gould Tarafından Öne Sürülen Yaklaşım

Penley ve Gould tarafından öne sürülen yaklaşım, Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmış olmaktadır. Etzioni'nin modelinin kurumsal bağlılığını açıklamak yönünden oldukça uygun olduğunu, modelin karmaşık bir yapıya sahip olması nedeni ile literatürde yeterince ilgi görmediği belirtilmiştir (İşçimen, 2012).

Penley ve Gould tarafından oluşturulan yaklaşım Etzioni'nin modeline dayanır. Penley ve Gould'a göre bağıllık; ahlaki, çıkarıcı ve yabancı bağıllıktan oluşmaktadır. Ahlaki bağıllık örgütün hedefleri kabul etme ve onlar ile özdeşleşme sonucu ile oluşmaktadır. Çıkarıcı bağıllık; iş görenlerin yaptıkları katkılar sonrasında ödül veya teşvik beklentilerini esas almaktadır. Yabancılaştırıcı bağıllık; iş gören birey bir durum sonucunda kendisine verilen ceza ya da ödüllerin rastgele verildiğini ve iş yaşantısında başka bir iş alternatiflerinin olmadığını gösterir (Usta ve Küçülaltan, 2012).

Penley ve Gould da örgütsel bağıllığın üç farklı değişik boyutunun olduğunu belirtmektedir. Bunlar;

- Ahlaki bağıllık, örgütsel hedefleri kabullenme ve onlar ile özdeşleşmeye dayanır. Birey kendini kuruma vakfetme, kurumun başarısından veya başarısızlığından kendini sorumlu kılmaktadır.
- Çıkarıcı bağıllık, temelini Alış-veriş oluşturur. İşgören bireylerin ortaya çıkardıkları katkılar doğrultusunda ödüller ve teşvikler beklentilerini esas alır.
- Yabancılaştırıcı bağıllık ise, bireyin örgütün iç çerçevesi üstünde kontrolün sağlanmadığı veya alternatif iş fırsatlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır (İşçimen, 2012).

Belirtilen bu yaklaşımda, bağıllık türlerinin çeşitli değişkenlerle değişik ilişkileri olduğu görülmektedir. Örnek olarak bağıllık üyeliğin sürekliliğin sağlanması ile ilişkilidir. İşine aşırı hassasiyet beslemesi, mesai saatleri dışında veya hafta sonu tatillerinde çalışmak ya da eve iş götürmek gibi davranışları içerir (İşçimen, 2012).

1.7.3.2.7. Etzioni Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılmış ilk çalışmalardan bir diğerinin de Etzioni'ye ait olduğu söylenebilir. Etzioni, örgütün bünyesinde bulunan üyeler üstündeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakın olmasından meydana geldiğini öne sürmektedir (Kuş, 2015).

Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması; ahlaki bağlılık, çıkarıya dayanan bağlılık ve zorunlu bağlılık olarak üç farklı yönü vardır. Bu üç farklı bağlılık türlerinden her birisi, kişinin örgütün gücü karşısındaki davranışını içerir (Özyer ve Alici, 2015).

Ahlaki bağlılık, işgörenler, toplum için yararlı hedefler amacıyla görev yaptıklarında, örgütsel bağlılıklarının arttığını kabul eden bir bağlılıktır. Çıkarıcı bağlılık, işgören ve örgüt arasında bir çıkar ilişkisiyle ilgilidir. İşgörenlerin, örgütsel bağlılıkları yaptıkları işler karşılığında örgütlerinden alacakları ödül ve mükâfatlarla doğru orantılıdır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise işgörende, örgüte ilişkin negatif bir yönelme söz konusudur. Bu bağlılıkla işgören örgüte karşı düşük seviyede bir bağlılık hissetmekte ancak üyeliğini devam ettirmektedir (Etzioni, 1966; akt. Gözen, 2007).

Üyeler, bünyelerinde buldukları örgütlere katkıları karşısında elde edebilecekleri ödüllerden ötürü bağlılık duygusuna sahiplerdir. Yabancılaştırıcı bağlılık ise kişilerin davranışlarının sınırlandırıldığı koşullarda oluşan ve örgüte olumlu yönelimi olmayan kavramların tanımı olarak ifade edilebilir. Kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duygusu olmamakta fakat üyeliğini sürdürmektedir (Eren ve Demirgöz, 2015).

1.7.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı bireylerin kendi örgütlerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına değişik bir bağlılık sunacaklarını kabul etmektedir. Dolayısı ile çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için herhangi bir örgüt ile ilgili değişik grupların belirlenmesi şarttır. Çoklu bağlılığın kaynaklarını, farklı gruplar, iş gören bireyler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu oluşturmaktadır. Örgütlerin varlık nedenlerinin birden fazla grubun hedeflerine ulaşmalarına imkân sağlamak olduğunu kabul eder (Saldamlı, 2009).

Özetle, çoklu bağlılıklar yaklaşımında örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan farklı iç ve dış unsurların çoklu bağlılıkların genel bir toplamı olarak meydana gelmektedir. Artık örgütsel bağlılık literatürün de çoğu örgüt üyesinin çoklu amaçlar ve değerler setinin olduğu ve bunlara çeşitli bağlılıklar oluşturabilecekleri söylenebilmektedir (Sürgevil, 2007).

1.7.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen değişik faktörler vardır. İş gören bireylerin örgüte bağlılığını belirleyen faktörler şu şekilde sıralanır;

- Örgütsel adalet, güven, iş memnuniyeti
- Rol belirsizliği ve onun çatışması
- Yapılan işin değeri ve alınan destek
- Karar alma sürecine edilen yardım ve bunun içinde yer alma
- Tanınma ve yabancılaşma durumu
- Medeni durum, ücret harici sağlanan haklar
- Çaresizlik durumu, iş saatleri, ödüller, rutinlik hali

- Terfi imkânları, ücret diğer iş gören bireyler
- Liderlik davranışları, dışarıda sağlanan iş fırsatları, iş gören bireylere gösterilen ilgi (Şenturan, 2014).

Bilim insanları anlatılan bu bağlılık türünü etkileyen faktörleri; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlıkta değerlendirmişlerdir. Bu faktörler Çizelge 2’de gösterilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990).

Çizelge 1.7.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen üç ana unsur

Bireysel Faktörler	Örgütsel Açıdan Faktörler	Örgüt Dışı Durumlar
1) İş Beklentisi	1) İşin niteliği ve sunduğu önem	1) Yeni iş Fırsatları
2) Psikolojik Sözleşmeler	2) Yönetim	2) Profesyonel imkân
3) Bireysel Özellikler	3) Gözetim	3) İşsizlik yüzdesi
	4) Örgütsel açıdan Kültür	4) Ülkenin sosyoekonomik şartları
	5) Örgütsel Adalet	5) Sektör Durumu
	6) Takım Çalışması	
	7) Örgüte Ait Ödüller	
	8) Örgütün içinde bulunduğu sektörün durumu	
	9) Ücret	

(Northcraft ve Neale, 1990).

Sonuç olarak örgütlerde iş görenin işe ve örgüte bağlılığı verimlilik ve yüksek performans açısından gereklidir. Örgütsel bağlılığı arttırmak için şu yollar önerilmektedir (Tutar, 2016).

- İşgörenlerin örgütün amaçlarını iyi bilmeleri ve uygulayabilmeleri için amaçların basit ve açık olarak ifade edilmesi gerekir.
- Yönetim önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmada tam bir bağlılık göstermeli, amaçların gerçekleştirilmesinde takım çalışmasına ve işgörenlerin katılımına önem vermelidir.

- Örgütsel başarı işgörenlere paylaşılmalıdır.
- İşgörenlerin her aşamasında işgörenlerle bilgi alışverişinde bulunulmalı işgörenler örgüte, yönetim eve iş arkadaşlarına güven duymalıdır (Tutar, 2016).

1.7.4.1. Örgüte Ait Olmayan Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin dışında önemli olan bir diğer faktör de örgüte ait olmayan faktörlerdir. Bunlar profesyonellik, yeni iş bulma fırsatları, sektörün içinde bulunduğu fırsatlar ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi faktörlerdir. Bu bölümde çalışma hayatı ile yakından ilişkili olduğu varsayılan profesyonellik ve yeni iş bulma fırsatları konuları değerlendirilecektir.

1.7.4.1.1. Profesyonellik Faktörü

Mesleklerine yaptıkları yatırımların fazla yüksek oranda olması nedeni ile örgüt içerisinde profesyonel olan bireylere olan talepte artış olmaktadır. Bundan dolayı profesyonel bireylerin mesleklerine karşı duyduğu bağlılığın aynısını içinde buldukları mesleklerine karşı duymaları da beklenir. Bunun için örgütlerin profesyonel bireylerine kendi yeteneklerini arttırıcı yönde fırsat sunmaları gerekir. Bu çerçevede profesyonel bireyler kendi mesleklerine katkı sağlayacak yeteneklerin örgüt tarafından desteklendiklerini gördükleri zamanda örgütlerine karşı bağlılıklarının da giderek artması yönünde bir tez öne sürülmektedir (Sarıboğa, 2017).

1.7.4.1.2. Yeni İş Bulma Fırsatları

Yeni iş bulma fırsatları, iş gören bireyin işe başladıktan sonraki dönemde örgüte karşı olan bağlılığını etkileyen önemli örgüt dışı faktörlerden biri olarak söylenebilir. Bu çerçevede istihdam ve yeni iş bulma fırsatları, sadece işgörenlerin bireysel yeteneklerine bağlı değildir. Bu durum, örgütün içinde bulunduğu sektör,

küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik şartları gibi değişkenler ile de aynı zamanda ilişkilendirilebilir. İş gören bireylerin kendi geçimlerini sağlamaları ve asgari düzeyde de olsa birtakım taleplerini ve beklentilerini yerine getirmeleri kişisel düzeyde öncelikli hedefler doğrultusunda yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu hedeflerin meydana gelmesi için örgüt, işgörenlerine destek sağlıyorsa işgören bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olması beklenebilmektedir (Camcı, 2013).

1.8. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgüte bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli ortaya çıkan sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarında bulunan ilişkiye bakıldığında güçlü ve anlamlı bir bağlantının var olduğu gözlemlenmiştir. Yapılmış bu araştırmalarda iş gören bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Gün, 2015).

Örgütsel bağlılık bireysel ve örgütsel beklentiler arasındaki tutarlılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütte sinizm varsa, örgüte güvensiz olan sinikler örgütsel beklentilerinde de olumsuz, umutsuz bir bakış açısı taşırlar. Beklenin dışında gelişen durumlar, örgütün etik çalışma değerlerinin de sorgulanmasına neden olur. İşten çıkarmalarda işgörelere verilen tazminatlar da adaletsizce davranma, belirli bir neden belirtmeden işten çıkarmalar, haksız terfiler, kayırma, yönetime verilen yüksek makam tazminatları da işgörenin örgütün etik değerlerinin olmadığı düşüncesinin bir şekilde kanıtı olur. Sinik işgörenin sayılan durumları görmesi bağlılığını tamamı ile ortadan kaldırabilir (Sur, 2010).

Bilişsel anlamda örgütsel sinik iş gören bireyin, içinde bulunduğu örgütteki uygulamaların bütünüyle eksiklik taşıdığına inanmaktadır. Oysa bağlılıkta iş gören birey kişisel değerleri ve hedefleri ile örgütünkilerin benzer olup olmadığına bakmaktadır (Çalbay, 2016).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında birtakım farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar şı şekilde sıralanabilir (Boyalı, 2011):

- Sinik, iş gören bireylerin örgüt içerisinde ayrılıp ayrılmamasını düşünürken, bağlılık ise iş gören bireyin örgüt içerisinde kalma niyetinde olup olmadığını kapsar.
- Duygusal anlamda, sinik iş gören bireylerin çalıştıkları örgütlerine karşı engelleme ve küçümseme gibi düşünceler ile deneyim elde edilirken bağlılık hissetmeyen bir iş gören basit bir şekilde örgütüne karşı gurur ve sevgi eksikliği durumunda yer alır. Sinizm bağlılık eksikliğinden çok daha aşırı bir durumu temsil etmektedir (Boyalı, 2011).

Yine Nafei (2013), yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmin tüm boyutları ile örgütsel bağlılık arasında önemli ölçüde istatistiki ilişki bulunduğunu belirtmektedir (akt. Uzun, 2015). Türköz ve ark. (2013); yaptıkları çalışmada, örgütsel anlamda sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz bir taraftan etkilediğini ortaya koyarak; örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel anlamdaki bağlılık değişkenini yordadığını tespit etmişlerdir (akt. Uzun, 2015).

1.1.Örgütsel Sinizm İş Performansına Etkisi

Performans kavramı, örgütte işgören bireylerin veya grupların hedeflerine erişebilmek bakımından nasıl bir sonuca ulaştıklarını tanımlayan bir kavramdır (Yılmaz ve Karahan, 2010).

Örgütün o iş ile ulaşmak istediği amaç yönünde, bireyin ya da grubun, kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesi (Çöl, 2008) olan performans; kişilik, değerler, tutumlar ve bireyin yetenekleri ile azaltılır veya ılımlaşır (Yazıcıoğlu, 2010).

Sinik bireylerin inanç, tutum ve davranışları, genellikle toplum ve iş gibi çeşitli ögelere gösterilen bir tepkidir (Kamalanabhan, 2010). Bu sinik bireyler, edindikleri kötü deneyimlerden yola çıkarak, çalıştıkları örgütte tükenmişlik yaşayacakları konusunda karamsarlık yaşarlar (Mahmood, 2012). Ayrıca sinik bireyler, zaman içerisinde iş motivasyonlarını ve bağlılıklarını da kaybederler. (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

1.9. Konu İle İlgili Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi

Literatürde işgörenlerin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeyler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Okçu (2015) tarafından yapılan, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmada 153 beden eğitimi ve spor öğretmenini çalışmaya dahil edilmiş ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Scott (2016); 529 kişiyi dahil ettiği, “Understanding and mitigating cynicism in the workplace “İş Yerinde Sinizmi Anlamak ve Azaltmak” isimli çalışmada; örgütsel sinizmin işgörenlerin örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Kepoğlu (2015) tarafından yapılan “İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğü Personelinin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmada 139 işgörene ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda; işgörenlerin sinizm puanları ortalamaları ile ünvan ve eğitim durumları arasında anlamlı farklılık olduğu, spor uzmanları ve şef pozisyonundaki personellerin diğerlerine göre daha yüksek sinizm seviyelerine sahip oldukları, örgütte en düşük sinizm seviyesinin ilçe müdürü pozisyonundaki personelde olduğu ve eğitim düzeyi açısından yapılan değerlendirmede ise, en yüksek sinizm seviyesinin meslek yüksekokulu eğitimi almış, en düşük sinizm seviyesinin ise

ilköğretim eğitimi almış personelde görüldüğü, eğitim seviyesi artıkça personelin giderek sinikleşmekte olduğu tespit edilmiştir.

Bashir (2013) “Beach of Psychological Contracts Organizational and Union Commitment: A Study of Hospitality Industry in Pakistan” (Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve Sendikaya Bağlılık: Pakistan’daki Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Çalışma) başlıklı çalışmada; 279 kişiyi çalışmaya dâhil etmiş ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Özgan (2012) yaptığı “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmaya 185 öğretim elemanını dahil etmiş ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu da belirtmiştir. Araştırma bulguları; öğretim elemanların orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık puanlarına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumun çalıştıkları üniversitelerin verimliliğini ve etkililiğini azaltabileceği görüşünü savunmuştur.

Gkorezis (2014) “Leader Positive Humor and Organizational Cynicism: LMX as A Mediator” (Liderin Pozitif Mizah Anlayışı ve Örgütsel Sinizm: Arabulucu Olarak Lider –Üye Değişimi) başlıklı çalışmasında 114 kamu işgörenini çalışmaya dâhil etmiş ve örgütsel sinizm düzeyi ile olumlu lider mizahı arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Neves (2012) “Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance” (Örgütsel Sinizm: Performans ve Gözetmen-Ast İlişkileri Üzerine Yayılma Etkileri) başlıklı çalışmasında, 60 ayrı kuruluştaki işgören 294 kişiyi ele almıştır. Örgüte olan duygusal bağlılığın örgütsel sinizm tarafından azaltıldığını, örgütsel sinizm yüksek olduğunda aradaki ilişkinin negatif, düşük olduğunda ise aradaki ilişkinin daha güçlü olduğunu ve yöneticiye olan duygusal bağlılığın işgören için iş yerinde daha çok normal davranışlarda değil ekstra

performans gösterilmesi gereken durumlarda daha belirgin hale geldiğini tespit etmiştir.

Simha (2014) “The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism” (İş Tükenmişliği ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Yönetilebilir İlişki) başlıklı çalışmasında 169 hemşireden elde edilen verilerle analizleri gerçekleştirmiş ve algılanan adalet duygusu azaldığında işgörenlerin sinizm seviyelerinin yükseldiği, örgütsel sinizm seviyesi yükseldikçe iş-aile çatışmasının ve tükenmişlik durumunun arttığını belirlemiştir.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, genel olarak; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Özgan vd, 2012; Okçu vd, 2015; Neves P, 2012). Scott (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizmin işgörenlerin örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği söylenmektedir. Kepoğlu vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada; işgörenlerin sinizm seviyesi ortalamaları ile unvan ve eğitim durumları arasında anlamlı farklılık olduğu, eğitim seviyesindeki artışla birlikte işgörenlerin giderek sinikleşmekte olduğu söylenmektedir. Yücel ve Çetinkaya (2015) ise yaptıkları çalışmada; örgütsel sinizm düzeylerinin daha yaşlı işgörenler için artış eğilimi gösterdiğini belirtmişlerdir. Özgan (2012) tarafından yapılan çalışmada negatif yönlü ilişkinin yanı sıra örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel sinizmin etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

1.10. Araştırmanın Önemi

Önceki bölümlerde değinildiği üzere işgörenelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri tüm işletmeler için oldukça önem taşıyan, işletmelerin işleyişi üzerinde doğrudan etkisi olan davranışlardır. Araştırmada; özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri ortaya konulacağı için özel spor işletmelerini yakından ilgilendirmektedir. Çalışma sonucunda ortaya konulan önerilerle özel spor işletmelerinde olumsuz davranışları en aza indirmek ve olumlu davranışlara sevk etmek için gerekli önerilerde bulunulmuştur.

1.11. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesidir. Örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel sinizm toplam puanları arasındaki ilişki ve örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplam puanları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki de çalışmada incelenecektir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplam puanları arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel sinizm toplam puanları ve örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişki de değerlendirilecektir.

Çalışma sonucunda; işgörenlerin cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, mezun oldukları bölümler, hizmet süreleri, sporla ilgilenme düzeyleri ve ünvanlarına göre örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı da ortaya konulmuştur.

1.11. Hipotezler

Araştırmanın hipotezi; “özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir.

1.11.1. Alt Hipotezler

Araştırmanın alt hipotezleri;

- Özel spor işletmesi işgörenlerinin cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, mezun oldukları bölümler, hizmet süreleri, sporla ilgilenme düzeyleri, ünvanları arasında örgütsel sinizm düzeyleri bakımından anlamlı farklılık vardır,
- Özel spor işletmesi işgörenlerinin cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, mezun oldukları bölümler, hizmet süreleri, sporla ilgilenme düzeyleri, ünvanları arasında örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından anlamlı farklılık vardır, şeklindedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme hakkında bilgiler verilmiş, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın sınırlılıkları ve sınırlılıkları belirtilerek verilerin analiz yöntemleri hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir ve araştırmanın modeli; ilişkisel tarama modelidir.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma Marmara Bölgesindeki özel spor işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bölgede Balıkesir’de 54, Bursa’da 129, Bilecik’de 7, Çanakkale’de 35, Edirne’de 18, İstanbul’da 1295, Kırklareli’nde 19, Kocaeli’de 170, Sakarya’da 17, Tekirdağ’da 65 ve Yalova’da 10 adet olmak üzere toplam faaliyet gösteren özel spor işletmesi sayısı 1765’tir. Ancak bu bölgedeki özel spor işletmeleri işgörenlerinin sayısı ile ilgili net bir istatistik bulunmamaktadır. Bu sebeple Ural ve Kılıç (2006) tarafından önerilen örneklem alma tablosu kullanılmıştır ve bu tabloya göre 100000 kişilik evrenden alınacak örneklem sayısı 384 kişidir. Bu nedenle en az 384 kişiye ulaşılması çalışma için yeterli görülmüştür. Örnekleme girecek kişiler kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri çizelge 2.1’de sunulmuştur.

Çizelge 2.1. Katılımcıların demografik bilgileri

Değişken	Alt Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	175	44,4
	Kadın	219	55,6
	Toplam	394	100
Yaş	25 Yaş ve altı	36	9,1
	26-35 Yaş arası	219	55,6
	36-45 Yaş arası	119	30,2
	46-55 Yaş arası	13	3,3
	56 Yaş ve üzeri	7	1,8
	Toplam	394	100
Eğitim Durumu	Ortaöğretim veya Önlisans	73	18,5
	Lisans veya lisansüstü	321	81,5
	Toplam	394	100
Mezun Olunan Bölüm	Beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölüm	154	39,1
	Diğer	240	60,9
	Toplam	394	100
Hizmet Süresi	4 Yılda az	123	31,2
	4-6 Yıl arası	137	34,8
	6 Yılda çok	134	34,0
	Toplam	394	100
Sporla İlgilenme Düzeyi	Amatör sporcu olarak	114	28,9
	Profesyonel sporcu olarak	76	19,3
	Antrenör olarak	120	30,7
	Yönetici olarak	24	5,8
	Hiç ilgim olmadı	60	15,2
Unvan	Yönetici	24	6,1
	Antrenör	237	60,2
	Diğer	133	33,8
	Toplam	394	100

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 3 bölümden oluşan bir form kullanılmıştır. İlk bölümde; demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır (Brandes ve ark., 1999). Üçüncü bölümünde ise özgün formu Meyer ve Allen (1984) geliştirilen, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış üç boyutlu "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

2.2.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel sinizm ölçeğinin özgün formu Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. 13 maddeden oluşan ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Türkiye’de Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenirliği yapılmış ve uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11,12, 13) bulunmaktadır. Ölçekte; “Tamamen Katılıyorum” (5), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Kararsızım (3), “Kısmen Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek uygulamasının güvenirliği araştırmacı tarafından test edilmiştir.

2.2.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Becker (1960) yan bahis teorisinde, örgütsel bağlılığın temelini devam bağlılığı olarak ele almış ve bu anlamda devam bağlılığını etkileyen en önemli faktörün ekonomik nedenler olduğunu belirtmiştir. Becker (1960)’in örgütsel bağlılık teorisinde, örgütsel bağlılığın duygusal temelleri olmadığı görüşü savunulmuştur. Ancak Steers (1977) ise işgörenin ekonomik gerekçeleri görmezden gelebileceğini ve yalnızca işletmenin yararı ve geleceği için çalışmalarına devam edebileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda Steers (1977) örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” alt boyutunun temellerini atmıştır. Baysal ve Paksoy (1999) ise örgütsel bağlılığı mesleğe ve kuruma bağlılık olarak iki alt boyutta incelemişlerdir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin özgün formu ise Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilmiş ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. 18 maddeden oluşan ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Çalışmadaki örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 18 soruya yer verilecektir. Ölçeğin 1,2,3,15,16,17. soruları duygusal bağlılığı, 4,5,6,7,8,9. soruları devam bağlılığını, 10,11,12,13,14,18. soruları normatif bağlılığı ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçekteki

15,16,17,18. sorular ters yönlü sorulardır, bu soruların analizi de çevrilerek yapılmıştır. Ölçekte; “Tamamen Katılıyorum” (5), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Kararsızım” (3), “Kısmen Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek uygulamasının güvenilirliği araştırmacı tarafından test edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Sayıtları

Bu çalışmanın verilerinin toplanması sürecinde ve değerlendirilmesinde; araştırmaya katılanlar örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerini içtenlikle cevaplamışlardır, sayıtların var olduğunu kabul etmişlerdir.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada veri toplama ve değerlendirme süreçlerindeki sınırlılıklar aşağıda sunulmuştur:

1. Çalışma; Marmara Bölgesi’nde bulunan özel spor işletmeleri işgörenleri ile sınırlıdır.
2. Veriler yüzyüze görüşme tekniği ile elde edilmiştir ve özel spor işletmeleri işgörenleri görüşleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen veriler, soru formu kullanılarak sorulan sorularla sınırlıdır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 21 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile test edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği için $\alpha_{\text{ösö}}=0,802$ ve Örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha_{\text{ösö}}=0,851$ olarak bulunmuştur ve bulunan α değeri verilerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2017). Verilerin analizinde kullanılacak test ya da testleri belirleyebilmek için öncelikle değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiş ve sonuçları çizelge 2.3'de sunulmuştur, sonrasında Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ait değişkenlerin normal dağılıma uygunluk göstermediği ve varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiş ve bu sebeple bu değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının; ikili kategorik değişkenlerle karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olması durumunda ise kategoriler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için ise değişkenler normal dağılıma uygunluk göstermediği için Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada $\alpha=0,05$ olarak alınmıştır.

Çizelge 2.5. Shapiro-wilk testi sonuçları

Değişken	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm Toplam	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam
Cinsiyet								
Erkek	0,006	0,001	<0,001	<0,001	0,008	0,009	0,024	0,007
Kadın	0,001	0,001	0,001	0,001	0,032	0,018	0,018	0,002
Yaş								
25 Yaş ve altı	0,001	0,017	0,003	0,001	0,001	0,001	0,010	0,017
26-35 yaş arası	0,010	0,006	0,001	0,010	0,003	<0,001	0,001	0,001
36-45 yaş arası	0,001	<0,001	0,003	0,031	0,003	<0,001	0,001	<0,001
46-55 yaş arası	0,003	0,001	0,003	0,004	0,010	0,017	0,001	0,010
56 Yaş ve üzeri	<0,001	0,001	0,010	0,001	<0,001	0,007	<0,001	0,001
Eğitim Durumu								
Ortaöğretim veya Önlisans	0,001	0,001	0,001	0,001	<0,001	0,001	<0,001	0,001
Lisans veya lisansüstü	<0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	<0,001	0,001
Mezun Olunan Bölüm								
Beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölüm	<0,001	<0,001	<0,001	0,014	0,001	0,001	0,001	0,001
Diğer	0,001	0,001	0,001	0,001	<0,001	0,014	<0,001	<0,001
Hizmet Süresi								
4 Yıdan az	0,004	<0,001	0,003	<0,001	0,001	<0,001	<0,001	<0,001
4-6 Yıl arası	<0,001	0,003	<0,001	<0,001	<0,001	0,001	0,001	0,001
6 Yıdan çok	0,003	<0,001	0,013	0,001	0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Sporla İlgilenme Düzeyi								
Amatör sporcu olarak	0,044	0,001	0,018	0,026	0,040	0,004	0,001	0,010
Profesyonel Sporcu olarak	0,001	<0,001	0,045	0,031	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Antrenör olarak	0,004	0,004	0,004	0,048	0,040	0,010	<0,001	<0,001
Yönetici olarak	0,049	0,001	0,001	<0,001	<0,001	0,001	0,040	0,010
Hiç ilgim olmadı	0,001	0,001	0,025	0,016	0,010	0,004	0,010	0,040
Unvan								
Yönetici	0,013	0,022	<0,001	0,001	0,004	0,001	<0,001	0,005
Antrenör	0,001	0,001	<0,001	<0,001	0,001	<0,001	0,001	0,001
Diğer	0,001	0,001	0,002	0,001	0,007	0,010	0,005	<0,001

2. BULGULAR

Araştırmada veri toplama araçları kullanılarak elde edilen verilerin analiz edilmesiyle elde edilen değerler bu bölümde çizelgeler halinde sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Cinsiyet	n	Med(min-maks)	U	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	175	2,20(1,00-4,80)	18503,00	0,556
	Erkek	219	2,60(1,00-5,00)		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	175	2,50(1,00-5,00)	15858,00	0,003*
	Erkek	219	1,75(1,00-5,00)		
Davranışsal Sinizm	Kadın	175	2,75(1,00-5,00)	16969,50	0,050
	Erkek	219	2,25(1,00-5,00)		
Örgütsel Sinizm Toplam	Kadın	175	2,46(1,08-4,77)	18251,00	0,417
	Erkek	219	2,15(1,00-4,77)		

* p < 0,05

Örgütsel sinizm ve alt boyutları katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde;

- Bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı (p=0,556),
- Duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,003) ve kadınların duyuşsal sinizm puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu,
- Davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı (p=0,050),
- Örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı (p=0,417) tespit edilmiştir (çizelge 3.1).

Çizelge 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Cinsiyet	n	Med(min-maks)	U	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	175	3,00(1,17-5,00)	16888,50	
	Erkek	219	2,83(1,00-5,00)		0,043*
Devam Bağlılığı	Kadın	175	3,33(1,17-4,83)	15747,50	
	Erkek	219	2,50(1,33-5,00)		0,002*
Normatif Bağlılık	Kadın	175	3,17(1,50-4,83)	17930,50	
	Erkek	219	3,50(1,00-4,83)		0,272
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kadın	175	3,22(1,50-4,56)	18768,50	
	Erkek	219	3,11(1,28-4,50)		0,726

* $p < 0,05$

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde;

- Duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,043$) ve kadınların duygusal bağlılık puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu,
- Devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,002$) ve kadınların devam bağlılığı puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu,
- Normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,272$)
- Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,726$) tespit edilmiştir (çizelge 3.2).

Çizelge 3.3. Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Yaş	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Bilişsel Sinizm	A	36	2,60(1,00-4,20)	47,329	<0,001*	C>A,B,D>E
	B	219	2,20(1,00-5,00)			
	C	119	4,40(1,00-4,80)			
	D	13	1,80(1,20-3,40)			
	E	7	1,20(1,00-1,80)			
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)			
Duyuşsal Sinizm	A	36	1,43(1,00-3,25)	34,225	<0,001*	C>B,D,E>A
	B	219	2,00(1,00-4,75)			
	C	119	4,25(1,00-5,00)			
	D	13	1,50(1,00-3,50)			
	E	7	1,50(1,25-2,00)			
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)			
Davranışsal Sinizm	A	36	2,25(1,00-3,75)	38,284	<0,001*	C>A,B,D,E
	B	219	2,25(1,00-5,00)			
	C	119	4,25(1,00-5,00)			
	D	13	2,25(1,50-4,75)			
	E	7	2,50(1,50-3,25)			
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)			
Örgütsel Sinizm	A	36	2,23(1,00-3,31)	36,053	<0,001*	C>A,B>D,E
	B	219	2,08(1,00-4,69)			
	C	119	4,39(1,08-4,77)			
	D	13	1,85(1,31-3,85)			
	E	7	1,85(1,23-2,08)			
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)			

* p < 0,05

**A: 25 yaş ve altı

B: 26-35 yaş

C: 36-45 yaş

D: 46-55 yaş

E: 56 yaş ve üzeri

Yaş grupları örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) ve örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi yaş grubu ya da yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmış ve bilişsel sinizm puanları bakımından; en yüksek

grubun 36-45 yaş aralığı, en düşük grubun ise 56 yaş ve üzerindeki grup olduğu saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları bakımından analiz sonuçları incelendiğinde; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı ve en düşük grubun 25 yaş ve altı yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Davranışsal sinizm puanları bakımından; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanları bakımından ise en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının örgütsel sinizm toplam puanlarının en düşük gruplar olduğu ve diğer grupların ise orta düzeyde yer aldığı saptanmıştır (çizelge 3.3).

Çizelge 3.4. Katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Yaş	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Duygusal Bağlılık	A	36	3,50(2,67-5,00)	41,498	<0,001*	D,E>A,B>C
	B	219	3,00(1,00-5,00)			
	C	119	1,83(1,17-5,00)			
	D	13	4,33(2,83-4,83)			
	E	7	4,17(3,67-4,67)			
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)			
Devam Bağlılığı	A	36	3,17(1,67-4,50)	19,790	0,001*	D,E>B>C
	B	219	2,83(1,17-5,00)			
	C	119	2,33(1,33-4,50)			
	D	13	3,33(1,67-4,50)			
	E	7	3,83(3,33-4,67)			
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)			
Normatif Bağlılık	A	36	3,67(2,17-4,83)	32,812	<0,001*	A,B,D,E>C
	B	219	3,50(1,00-4,83)			
	C	119	2,17(1,50-4,67)			
	D	13	4,00(2,67-4,67)			
	E	7	4,00(2,50-4,83)			
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)			
Örgütsel Bağlılık Toplam	A	36	3,44(2,28-4,50)	29,412	<0,001*	A,B,D,E>C
	B	219	3,44(1,28-4,50)			
	C	119	2,06(1,50-4,50)			
	D	13	4,06(2,67-4,39)			
	E	7	4,06(3,17-4,56)			
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)			

* p < 0,05

**A: 25 yaş ve altı

B: 26-35 yaş

C: 36-45 yaş

D: 46-55 yaş

E: 56 yaş ve üzeri

Yaş grupları örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,001$), normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi yaş grubu ya da yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmış ve duygusal bağlılık puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının duygusal bağlılık puanlarının en yüksek gruplar olduğu ve diğer grupların orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu, 26-35 yaş grubunun orta düzeyde olduğu ve diğer yaş gruplarının en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır (çizelge 3.4).

Çizelge 3.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Med(min-maks)	U	p
Bilişsel Sinizm	Ortaöğretim veya Önlisans	73	2,80(1,00-4,20)	-3,855	<0,001*
	Lisans veya lisansüstü	321	2,00(1,00-5,00)		
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)		
Duyuşsal Sinizm	Ortaöğretim veya Önlisans	73	2,00(1,00-4,75)	-2,072	0,038*
	Lisans veya lisansüstü	321	1,75(1,00-5,00)		
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)		
Davranışsal Sinizm	Ortaöğretim veya Önlisans	73	2,50(1,25-5,00)	-1,127	0,260
	Lisans veya lisansüstü	321	2,25(1,00-5,00)		
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)		
Örgütsel Sinizm	Ortaöğretim veya Önlisans	73	2,33(1,23-4,69)	-1,697	0,056*
	Lisans veya lisansüstü	321	2,16(1,00-4,77)		
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)		

* $p < 0,05$

Eğitim durumları örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p < 0,001$), lisanstan daha düşük eğitim durumuna sahip katılımcıların daha yüksek bilişsel sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p = 0,038$), lisanstan daha düşük eğitim durumuna sahip katılımcıların daha yüksek duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p = 0,260$) saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p = 0,056$) tespit edilmiştir (çizelge 3.5).

Çizelge 3.6. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Med(min- maks)	U	p
Duygusal Bağlılık	Ortaöğretim veya Önlisans	73	2,83(1,50-5,00)	7821,5	<0,001*
	Lisans veya lisansüstü	321	3,13(1,00-5,00)		
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)		
Devam Bağlılığı	Ortaöğretim ve Önlisans	73	2,50(1,50-4,67)	8036,0	<0,001*
	Lisans ve lisansüstü	321	3,23(1,17-5,00)		
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)		
Normatif Bağlılık	Ortaöğretim ve Önlisans	73	3,17(1,50-4,83)	7286,5	<0,001*
	Lisans ve lisansüstü	321	3,26(1,00-4,83)		
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)		
Örgütsel Bağlılık Toplam	Ortaöğretim ve Önlisans	73	2,89(1,61-4,56)	7361,0	<0,001*
	Lisans ve lisansüstü	321	3,33(1,28-4,50)		
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)		

* p < 0,05

Eğitim durumları örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından ortaöğretim veya önlisans eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.6).

Çizelge 3.7. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Mezun Olunan Bölüm	N	Med (min-maks)	U	p
Bilişsel Sinizm	A	154	2,60(1,00-4,80)	18188,5	0,791
	B	240	2,20(1,20-4,80)		
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)		
Duyuşsal Sinizm	A	154	1,75(1,00-4,75)	13526,0	<0,001*
	B	240	2,38(1,00-5,00)		
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)		
Davranışsal Sinizm	A	154	2,00(1,00-5,00)	14715,0	0,001*
	B	240	2,75(1,00-5,00)		
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)		
Örgütsel Sinizm	A	154	2,04(1,00-4,77)	15556,0	0,008*
	B	240	2,46(1,23-4,62)		
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)		

* $p < 0,05$

**A: Beden Eğitimi ve Sporla ilgili bir bölüm

B: Diğer

Mezun olunan bölümler örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,791$) saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,001$), beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük davranışsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,008$), beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.7).

Çizelge 3.8. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Mezun Olunan Bölüm	N	Med(min-maks)	U	p
Duygusal Bağlılık	A	154	3,17(1,00-5,00)	16258,0	0,044*
	B	240	2,83(1,00-5,00)		
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)		
Devam Bağlılığı	A	154	3,00(1,33-4,83)	15862,5	0,017*
	B	240	2,42(1,17-5,00)		
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)		
Normatif Bağlılık	A	154	3,33(1,17-4,83)	18375,5	0,924
	B	240	3,25(1,00-4,83)		
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)		
Örgütsel Bağlılık	A	154	3,67(1,39-4,50)	18203,5	0,802
	B	240	3,22(1,28-4,56)		
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)		

* $p < 0,05$

**A: Beden Eğitimi ve Sporla ilgili bir bölüm

B: Diğer

Mezun olunan bölümler örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,044$), beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,017$), beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,924$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,802$) saptanmıştır (çizelge 3.8).

Çizelge 3.9. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Bilişsel Sinizm	A	123	3,20(1,00-5,00)	13,690	<0,001*	A,B>C
	B	137	3,20(1,00-5,00)			
	C	134	2,20(1,00-4,80)			
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)			
Duyuşsal Sinizm	A	123	2,00(1,00-4,75)	1,437	0,487	-
	B	137	2,00(1,00-4,75)			
	C	134	1,75(1,00-5,00)			
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)			
Davranışsal Sinizm	A	123	3,50(1,00-5,00)	19,497	<0,001*	A,B>C
	B	137	3,50(1,00-5,00)			
	C	134	2,50(1,00-5,00)			
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)			
Örgütsel Sinizm Toplam	A	123	2,23(1,00-4,69)	7,969	0,019*	A,B>C
	B	137	2,08(1,00-4,69)			
	C	134	1,81(1,08-4,77)			
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)			

* p < 0,05

**A: 4 Yıdan az

B: 4-6 Yıl arası

C: 6 Yıdan fazla

Hizmet süreleri örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p < 0,001$), duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p = 0,487$), davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p < 0,001$) ve örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p = 0,019$) tespit edilmişti. Farklılıkların hangi hizmet süresi grubu ya da hizmet süresi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.9).

Çizelge 3.10. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Duygusal Bağlılık	A	123	3,00(1,00-5,00)	6,287	0,043*	C>A,B
	B	137	3,00(1,00-5,00)			
	C	134	3,33(1,17-5,00)			
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)			
Devam Bağlılığı	A	123	3,00(1,17-5,00)	10,144	0,006*	C>A,B
	B	137	2,33(1,33-5,00)			
	C	134	3,33(1,33-4,67)			
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)			
Normatif Bağlılık	A	123	3,50(1,00-4,83)	11,392	0,003*	C>A,B
	B	137	3,50(1,00-4,83)			
	C	134	2,50(1,50-4,83)			
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)			
Örgütsel Bağlılık Toplam	A	123	3,44(1,28-4,50)	7,283	0,026*	C>A,B
	B	137	3,44(1,28-4,50)			
	C	134	2,61(1,50-4,56)			
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)			

* p < 0,05

**A: 4 Yılandan az

B: 4-6 Yıl arası

C: 6 Yılandan fazla

Hizmet süreleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,043$), devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,006$), normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,003$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,026$) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi hizmet süresi grubu ya da hizmet süresi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.10).

Çizelge 3.11. Katılımcıların sporla ilgilenme düzeylerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Sporla İlgilenme Düzeyi	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Bilişsel Sinizm	A	114	2,60(1,20-4,80)	6,502	0,165	-
	B	76	2,20(1,00-4,80)			
	C	120	2,40(1,00-4,80)			
	D	24	1,80(1,00-4,80)			
	E	60	2,80(1,00-5,00)			
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)			
Duyuşsal Sinizm	A	114	2,00(1,00-4,75)	28,297	<0,001*	E>A,B,C,D
	B	76	1,75(1,00-5,00)			
	C	120	1,75(1,00-4,75)			
	D	24	1,75(1,00-4,75)			
	E	60	2,75(1,25-5,00)			
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)			
Davranışsal Sinizm	A	114	2,50(1,00-5,00)	13,151	0,011*	E>A,C,D>B
	B	76	1,75(1,00-5,00)			
	C	120	2,25(1,00-5,00)			
	D	24	2,25(1,25-4,75)			
	E	60	2,75(1,25-5,00)			
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)			
Örgütsel Sinizm Toplam	A	114	2,23(1,31-4,69)	19,369	0,001*	E>A,C,D>B
	B	76	2,46(1,08-4,77)			
	C	120	2,08(1,00-4,77)			
	D	24	1,85(1,31-4,69)			
	E	60	2,54(1,23-4,69)			
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)			

* p < 0,05

**A: Amatör sporcu olarak

B: Profesyonel sporcu olarak

C: Antrenör olarak

D: Yönetici olarak

E: Hiç ilgim olmadı

Sporla ilgilenme düzeyleri örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı (p=0,165), duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p<0,001), davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık (p=0,011) ve örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,001) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi sporla ilgilenme düzeyi grubu ya da gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en yüksek duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en yüksek davranışsal sinizm

puanlarına sahip oldukları ve sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en düşük davranışsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en yüksek örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları ve sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en düşük örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.11).

Çizelge 3.12. Katılımcıların sporla ilgilenme düzeylerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Sporla İlgilenme Düzeyi	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Duygusal Bağlılık	A	114	3,00(1,17-5,00)	22,379	<0,001*	B>A,C,D>E
	B	76	3,83(1,17-5,00)			
	C	120	3,17(1,00-4,67)			
	D	24	4,17(1,17-5,00)			
	E	60	2,83(1,00-4,33)			
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)			
Devam Bağlılığı	A	114	3,33(1,33-5,00)	26,038	<0,001*	C>A,B,D,E
	B	76	3,33(1,33-4,83)			
	C	120	3,67(1,17-4,67)			
	D	24	2,83(1,33-5,00)			
	E	60	2,83(1,50-4,83)			
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)			
Normatif Bağlılık	A	114	3,50(1,50-4,83)	18,189	0,001*	A,D>B,C,E
	B	76	3,17(1,50-4,83)			
	C	120	3,17(1,17-4,67)			
	D	24	3,50(1,67-4,67)			
	E	60	2,83(1,00-4,17)			
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)			
Örgütsel Bağlılık Toplam	A	114	3,44(1,44-4,50)	13,829	0,008*	D>A,B,C,E
	B	76	3,22(1,50-4,50)			
	C	120	2,83(1,39-4,44)			
	D	24	3,33(1,67-4,44)			
	E	60	2,83(1,28-4,39)			
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)			

* p < 0,05

**A: Amatör sporcu olarak

B: Profesyonel sporcu olarak

C: Antrenör olarak

D: Yönetici olarak

E: Hiç ilgim olmadı

Sporla ilgilenme düzeyleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,001$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,008$) tespit edilmiştir (Çizelge 3.21). Farklılıkların hangi sporla ilgilenme düzeyi grubu ya da gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en düşük duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları ve sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla antrenör olarak ilgilenen kişilerin en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla amatör sporcu ve yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek normatif bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Çizelge 3.13. Katılımcıların ünvanlarına göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Unvan	N	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Bilişsel Sinizm	A	24	1,80(1,00-3,80)	11,841	0,003*	B,C>A
	B	237	2,60(1,00-4,80)			
	C	133	2,60(1,00-5,00)			
	Toplam	394	2,40(1,00-5,00)			
Duyuşsal Sinizm	A	24	1,38(1,00-3,25)	30,160	<0,001*	C>B>A
	B	237	1,75(1,00-5,00)			
	C	133	2,75(1,00-5,00)			
	Toplam	394	2,00(1,00-5,00)			
Davranışsal Sinizm	A	24	2,13(1,25-3,75)	7,818	0,020*	C>A,B
	B	237	2,25(1,00-5,00)			
	C	133	2,50(1,25-5,00)			
	Toplam	394	2,50(1,00-5,00)			
Örgütsel Sinizm Toplam	A	24	1,77(1,31-3,62)	17,622	<0,001*	C>A,B
	B	237	2,08(1,00-4,77)			
	C	133	2,54(1,23-4,69)			
	Toplam	394	2,23(1,00-4,77)			

* p < 0,05

**A: Yönetici

B: Antrenör

C: Diğer

Unvan durumları örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,003$), duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$), davranışsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,020$) ve örgütsel sinizm toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ünvan grubu ya da gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Bilişsel sinizm puanları bakımından; yönetici olarak işgörenlerin en düşük bilişsel sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları bakımından; yönetici olarak işgörenlerin en düşük duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları, antrenör olarak işgörenlerin duyuşsal sinizm puanlarının yönetici olarak işgörelere göre daha yüksek ve diğer gruba göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Yönetici ve antrenör dışında alanlarda işgörenlerin en yüksek davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.13).

Çizelge 3.14. Katılımcıların ünvanlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması.

Boyutlar	Ünvan	n	Med(min-maks)	Ki-Kare	p	Farklılık
Duygusal Bağlılık	A	24	4,17(2,17-5,00)	64,443	0,001*	A>B,C
	B	237	3,00(1,00-5,00)			
	C	133	2,83(1,00-5,00)			
	Toplam	394	3,00(1,00-5,00)			
Devam Bağlılığı	A	24	3,58(1,50-4,67)	26,289	0,001*	A,B>C
	B	237	2,50(1,17-4,83)			
	C	133	3,33(1,50-5,00)			
	Toplam	394	2,67(1,17-5,00)			
Normatif Bağlılık	A	24	4,08(2,33-4,67)	22,307	0,004*	A>B,C
	B	237	3,17(1,17-4,83)			
	C	133	3,50(1,00-4,33)			
	Toplam	394	3,33(1,00-4,83)			
Örgütsel Bağlılık Toplam	A	24	4,06(2,28-4,50)	27,632	0,003	A>B,C
	B	237	3,11(1,39-4,56)			
	C	133	3,50(1,28-4,50)			
	Toplam	394	3,17(1,28-4,56)			

* p < 0,05

**A: Yönetici

B: Antrenör

C: Diğer

Ünvan durumları örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,001), devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,001), normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,004) ve örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu (p=0,003) tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi ünvan grubu ya da gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Duygusal bağlılık puanlarında; yönetici olarak işgörenlerin en yüksek puanlara sahip oldukları, antrenörlerin diğer işgörelere göre daha yüksek, yöneticilere göre daha düşük puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Devam bağlılığı puanlarında; yönetici ve antrenörlerin diğer birimlerde işgörelere göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarında yöneticilerin en yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (çizelge 3.14).

Çizelge 3.15. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi.

		Örgütsel Sinizm				Örgütsel Bağlılık				
		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Toplam	Duygusal	Devam	Normatif	Toplam	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	r	1,000	0,724	0,724	0,908	-0,778	-0,614	-0,791	-0,804
		p	.	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*
	Duyuşsal	r	0,724	1,000	0,749	0,862	-0,750	-0,344	-0,585	-0,603
		p	<0,001*	.	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*
	Davranışsal	r	0,724	0,749	1,000	0,897	-0,726	-0,440	-0,654	-0,669
	p	<0,001*	<0,001*	.	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	
	Toplam	r	0,908	0,862	0,897	1,000	-0,798	-0,493	-0,713	-0,742
		p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	.	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*
Örgütsel Bağlılık	Duygusal	r	-0,778	-0,750	-0,726	-0,798	1,000	0,511	0,791	0,858
		p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	.	<0,001*	<0,001*	<0,001*
	Devam	r	-0,614	-0,344	-0,440	-0,493	0,511	1,000	0,737	0,843
		p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	.	<0,001*	<0,001*
	Normatif	r	-0,791	-0,585	-0,654	-0,713	0,791	0,737	1,000	0,939
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	.	<0,001*	
	Toplam	r	-0,804	-0,603	-0,669	-0,742	0,858	0,843	0,939	1,000
		p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	.

*p<0,05

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelenmiş ve bilişsel sinizm puanı ile;

- Duyuşsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,724$),
- Davranışsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,724$),
- Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,908$),
- Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,778$),
- Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,614$),
- Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,791$),
- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,804$),

Duyuşsal sinizm puanı ile;

- Davranışsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,749$),
- Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,862$),
- Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,750$),
- Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,344$),
- Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,585$),
- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,603$),

Davranışsal sinizm puanı ile;

- Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,897$),
- Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,726$),
- Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,440$),
- Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,654$),
- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,669$),

Örgütsel sinizm toplam puanı ile;

- Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,798$),
- Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,493$),
- Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,713$),

- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=-0,742$),

Duygusal bağlılık puanı ile;

- Devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,511$),
- Normatif bağlılık puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,791$),
- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,858$),

Devam bağlılığı puanı ile;

- Normatif bağlılık puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,737$),
- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,843$),

Normatif bağlılık ile;

- Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0,001/r=0,939$) olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 3.27).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 394 katılımcıdan elde edilen verilerle işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarından oluşan örgütsel sinizm ölçeği ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından oluşan örgütsel bağlılık ölçekleri veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Örnekleme dahil edilen 394 katılımcının örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin analiz edilmesiyle duyuşsal sinizm boyutunda kadınların lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın işgörenlerin örgüte dair yaklaşımlarının erkek işgörelere daha fazla duygusal olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Balay ve ark. (2013), Çelikten ve Çanak (2014), Güllü ve Şahin (2017), Yücel ve Çetinkaya'nın (2015) bulguları ile benzeşim göstermektedir. Bununla birlikte katılımcı görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarına dair istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğuna dair bir kanıt bulunamamıştır. Literatürde bu yönde araştırma sonuçları olduğu görülmektedir (Arslan, 2016; Çetinkaya, 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin görüşlerinin analiz edilmesiyle duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu durum kadın işgörenlerin örgüte duygusal yakınlığının ve örgütü sahiplenme düzeylerinin erkek işgörelere göre daha fazla olduğu şeklinden yorumlanabilir. Bu veriler ışığında yöneticilerin dikkat etmesi gereken iki önemli nokta ortaya çıkmaktadır. Kadın işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin devamının sağlanması (Madenoğlu ve ark., 2014; Tayfun ve ark., 2010; Yücel ve Çetinkaya, 2015) ve erkek işgörenlerin yukarıda bahsedilen örgütsel bağlılık boyutlarında görüşlerinin daha düşük düzeyde olmasının nedenlerinin belirlenerek giderilmesi önemlidir (Bakır, 2013; Çiftçi, 2013; Çoban,

2010). Erkek ve kadın işgörelere dair bu söylemlerin yapılabilmesi örgütsel etkililik açısından son derece önemlidir. Çünkü örgütlerin belirlenen amaçları etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ancak örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörelere olacaktır (Bayyurt ve Kılıç, 2017; Gade, 2017; Kök ve Özcan, 2012; Karim ve Noor, 2017; Parlak ve Sazkaya, 2018). Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık boyutunda istatistiki olarak anlamlı farklılığın olduğuna dair kanıt bulunamaması dikkat çeken bir durumdur. Araştırmanın bu sonucu ile literatürde cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçlarının birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıkların temel sebebi çalışmaların farklı meslek grupları, organizasyonlar veya kültürler üzerinde gerçekleştirilmiş olmalarıdır. Çelik (2013) tarafından inşaat sektöründe işgörelere üzerine yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise cinsiyet normatif bağlılık ile ilişkilidir ve inşaat sektöründe işgören erkeklerin normatif bağlılıkları kadınlara oranla yüksektir. Bu durumun en önemli nedeni olarak erkek egemen bir sektör olan inşaat sektöründe erkeklerin örgüt içinde daha fazla sosyalleşebilmelerinin kuruma karşı bağlılıklarını arttırıcı bir etken olduğu söylenebilir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, erkek işgörelere örgütsel bağlılıkları ile kadın işgörelere arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı öne çıkmaktadır. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, erkeklerin kadınlara göre örgütlerine duygusal bağlılık alt boyutu bakımından daha bağlı oldukları, buna karşılık kadınların ise devam bağlılığı konusunda erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Bu durum kadın işgörelere örgüte duygusal yakınlığının ve örgütü sahiplenme düzeylerinin erkek işgörelere göre daha fazla olduğu şeklinden yorumlanabilir.

Yaş değişkenine göre katılımcıların bilişsel sinizm boyutuna dair görüşlerinin analiz edilmesiyle sadece 25 yaş ve daha düşük yaş grubunda olan işgörelere görüşleri ile 26-35 yaş aralığında olan işgörelere görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğuna dair bir kanıt rastlanılmamıştır. Bu iki yaş aralığı dışında kalan diğer yaş aralığında olan katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu sonucu (Driskell, 2017; Ergen ve Şahin, 2017; Hofer ve ark., 2017; Strom ve Strom, 2015) ile benzeşim göstermektedir. Literatür incelendiğinde sinizm

kavramının ortaya çıkmasında kişisel özellikler ile örgütsel yapının önemli birer belirleyici unsur olduğu bilinmesine karşın, araştırmanın bu sonucu, sinizm konusunda yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Benzer şekilde yaş değişkenine göre katılımcıların duyuşsal sinizm boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde 25 yaş ve altı işgörenlerin görüşleriyle 26-35 ve 36-45 yaş aralığında olan işgören görüşleri arasında, 26-35 yaş aralığında olan katılımcı görüşleri ile 36-45, 46-55 ile 56 yaş ve üzeri olan katılımcı görüşleri arasında, 36-45 yaş aralığında olan katılımcı görüşleri ile 25 yaş ve altı, 26-35, 46-55 ile 56 yaş ve üzeri olan katılımcı görüşleri arasında, 46-55 yaş aralığında olan katılımcılar ile 26-35, 36-45 ile 56 yaş ve üzeri olan katılımcı görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Katılımcı görüşleri duyuşsal sinizm boyutunda olduğu gibi bilişsel sinizm boyutunda da yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılığın olması dikkat çekicidir. Benzeri durum davranışsal sinizm puanları ile sinizm toplam puanları arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında işgörenlerin yaşlarının artışına bağlı olarak sinizm puanlarının arttığı söylenebilir. Bu durum işgörenlerin örgüt içerisinde görev ve sorumluluklarından, örgüt iklimi ve kültüründen memnun olmamalarından kaynaklanıyor olabilir. Çalışma kapsamında bahsedilen bu değişkenler ölçülmediğinden toplanan verilere dayalı olarak bu konuda bir yorum her ne kadar doğru olmasa da, benzeri sonuçların olduğu (Casey ve ark., 2017; Köybaşı ve ark., 2016; Sarı ve Doğantekin, 2016) literatürde görülmektedir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilme düzeyinin artırılması örgütsel etkililik açısından hayati öneme sahip olduğundan işgörenlerin örgüt içerisinde var olmalarından mutlu olmaları, işgörenlerin sinik birey davranışlarının göstermelerinden uzaklaştıracaktır (Demerouti ve ark., 2015; Demir-Uğur, 2017; Pinder, 2014). Benzeri bir durum katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının analiz sonuçlarında da görülmektedir. Yaş değişkeni üzerinde yapılan analizler şu sonucu göstermektedir. İşgörenlerin yaşları arttıkça ilerleyen yaş grupları lehine sinizm puanları artarken, aynı grup aleyhine örgütsel bağlılık puanları azalmaktadır. Bu durum olumlu örgütsel davranış karakteristikleri ile olumsuz örgütsel davranış karakteristikleri arasında genellikle olan, var olduğu düşünülen bir ilişkidir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır. 30 yaş ve altı işgörenlerin örgütsel bağlılığı, 31-35 yaş işgörenlerin örgütsel bağlılığı, 36-40 yaş işgörenlerin örgütsel bağlılığı ve

41 yaş ve üstü işgörenlerin örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın işgörenlerin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için gerçekleştirilen testler sonucunda 36 yaş üzerindeki, 36 yaş altındakilere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum işgörenlerin örgütte geçirdikleri süre ile birlikte sinizm puanlarında öncelikle bir artış olduğu ve bu sürenin ilerlemesiyle birlikte kişinin olayları kabullenmesiyle ya da görüşlerinde meydana gelen olumlu değişikliklerle sinizm puanlarında bir düşüş meydana getirmesiyle açıklanabilir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm puanlarının analiz edilmesiyle bilişsel sinizm puanlarında gruplar arasında eğitimdeki artışla birlikte meydana gelen bir düşüş saptanmıştır. Katılımcıların eğitim seviyesinin artmasıyla, sinik birey davranışlarını daha az göstermektedirler. Bu durum, örgütsel etkililik açısından işgörenlerin eğitim seviyesinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Arslan ve Polat, 2016; Pelit ve ark., 2016). İşgörenlerin eğitim seviyesinin artmasıyla sinizm puanları düşmektedir. Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin görüşleri incelendiğinde yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ki ilişkinin benzeri bir durum karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarında artış olduğu belirlenmiştir. Yani işgörenlerin eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde gözle görülür bir artış olmaktadır. Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, işteki konumu ilk kademe işgörenlerin örgütsel bağlılık puanları ile üniversite mezunu işgörenlerin örgütsel bağlılık puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile işgörenlerin eğitim durumları arasındaki ilişki incelendiğinde lise ve dengi öğrenim düzeyine sahip işgörenlerin, lisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahip işgörelere göre daha çok normatif bağlılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların mezun oldukları bölümler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından değerlendirmeler yapıldığında; beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Katılımcıların mezun oldukları bölümler arasında örgütsel bağıllık ve alt boyutları bakımından değerlendirmeler yapıldığında ise beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek duygusal bağıllık ve devam bağıllığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan işgörenlerin diğer işgörelere göre daha düşük duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip olmaları ve daha yüksek duygusal bağıllık ve devam bağıllığı puanlarına sahip olmaları birlikte değerlendirildiğinde; beden eğitimi ve sporla ilgili bölümlerden mezun olan işgörenlerin kendi alanlarında faaliyet gösteren bir işletmede çalışmalarının sonuçları görülmektedir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları ile toplam puanları incelendiğinde bilişsel sinizm boyutunda yer alan maddelere ilişkin puanlarının hizmet süresinin artmasıyla azaldığı belirlenmiştir. Bu durum işgörenlerin hizmet sürelerinin artmasına bağlı olarak örgüt içerisinde görev ve sorumluluk alanlarını daha iyi kavradıkları, bilgi ve deneyimlerinin artmasına bağlı olarak sinik birey davranışları gösterme eğiliminden uzaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Benzeri durum davranışsal sinizm boyutu içinde geçerlidir. Örgüt içerisinde çalışma süresinin artması işgörenlerin davranışsal sinizm puanlarını düşürmüştür. Bu durum örgütsel bağıllık açısından son derece önemlidir (Avcı, 2017; Jaques, 2017; Khan, 2017; Van Maanen ve Schein, 1977; Winwood ve ark., 2015).

Katılımcıların hizmet süreleri örgütsel bağıllık değişkeni bağlamında değerlendirildiğinde; işgörenlerin örgüt içerisinde çalışma sürelerinin artmasına bağlı olarak duygusal bağıllık, devam bağıllığı normatif bağıllık ve örgütsel bağıllık toplam puanlarının arttığı görülmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere; işgörenlerin hizmet süreleri arttıkça sinik birey davranışları gösterme eğilimleri azalmakta, buna karşılık örgütsel bağıllık puanları artmaktadır. Aslında bu durumun örgütsel davranış

literatüründe karşılığı ve anlamı bulunmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı negatif örgütsel davranışlar arasında iken, örgütsel bağlılık kavramı pozitif örgütsel davranış karakteristikleri arasında yer almaktadır. Bir başka ifadeyle örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, 1 yıldan az işgörenlerin örgütsel bağlılık puanları ile 1-3 yıl işgörenlerin örgütsel bağlılık puanları, 4-6 yıl işgörenlerin örgütsel bağlılık puanı ve 7 yıl ve daha fazla süredir işgörenlerin örgütsel bağlılık puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık düzeylerinin işgörenlerin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için gerçekleştirilen testler sonucunda 5 yıldan fazla süredir işgörenlerin devam bağlılıklarının, 5 yıldan az süredir işgörene göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Yalçın (2014) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresi değişkenine göre, görev süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin içselleştirme bağlılığı en düşük düzeyde iken, 10 yıl üzeri olanların içselleştirme bağlılıkları ise en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlikteki toplam süre değişkeni açısından, 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin içselleştirme bağlılıkları en düşük düzeyde iken, görev süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin içselleştirme bağlılıkları en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yirci (2014) tarafından yapılan çalışmada, mesleki kıdem değişkeni vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık düzeyinde anlamlı farklılığa yol açmazken devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık puanlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmüştür. Her iki kurum türünde de kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının bir miktar arttığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların sporla ilgilenme düzeyleri örgütsel sinizm puanlarına göre incelendiğinde, sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu ayrıca sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en düşük davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Sporla ilgilenmeyen kişilerin duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam

puanlarının sporla herhangi bir şekilde ilgilenen kişilere göre daha yüksek seviyelerde olması sonucunda sporla ilgilenmenin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini göstermektedir. Katılımcıların sporla ilgilenme düzeyleri örgütsel bağlılık puanlarına göre incelendiğinde ise sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en düşük duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları ve sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla antrenör olarak ilgilenen kişilerin en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla amatör sporcu ve yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek normatif bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Ünvan durumları bakımından analizler yapıldığında; yöneticilerin en düşük bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları, yönetici ve antrenörlerin en düşük davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları, antrenörlerin duyuşsal sinizm puanları bakımından yöneticilerden daha yüksek ve diğer işgörenlerden daha düşük puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Yöneticilerin en yüksek duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip oldukları, antrenörlerin diğer işgörelere göre daha yüksek, yöneticilere göre daha düşük duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Devam bağlılığı puanlarında; yöneticilerle birlikte antrenörlerin de diğer birimlerde işgörelere göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin puanları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüş puanları arasında ki incelendiğinde; bilişsel sinizm ile duyuşsal bağlılık ($p<0,001/r=-0,778$), devam bağlılığı ($p<0,001/r=-0,614$), normatif bağlılık ($p<0,001/r=-0,791$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları ($p<0,001/r=-0,804$) puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizm ile duyuşsal bağlılık ($p<0,001/r=-0,750$), devam bağlılığı ($p<0,001/r=-0,344$), normatif bağlılık ($p<0,001/r=-0,585$) ve örgütsel bağlılık toplam puanları ($p<0,001/r=-0,603$) puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Davranışsal sinizm ile duyuşsal bağlılık

($p<0,001/r=-0,726$), devam bağıllığı ($p<0,001/r=-0,440$), normatif bağıllık ($p<0,001/r=-0,654$) ve örgütsel bağıllık toplam puanları ($p<0,001/r=-0,669$) puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde örgütsel sinizm toplam puanı ile duyusal bağıllık ($p<0,001/r=-0,798$), devam bağıllığı ($p<0,001/r=-0,493$), normatif bağıllık ($p<0,001/r=-0,713$) ve örgütsel bağıllık toplam puanları ($p<0,001/r=-0,742$) puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yani örgütsel sinizm ya da alt boyutlarında meydana gelen artışlar örgütsel bağıllık ve alt boyutlarında azalışa sebebiyet vermektedir. Bu ilişki iki yönlüdür ve örgütsel bağıllık ya da alt boyutlarında meydana gelecek artışla örgütsel sinizm ve alt boyutlarında azalışlar meydana gelecektir. Bu sonuç işgörenlerin örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanların artmasıyla, örgütsel bağıllık toplam maddeler ve alt boyutlarına ilişkin puanları azaldığını göstermektedir. Negatif örgütsel davranış karakteristiklerinden biri olan örgütsel sinizm ile pozitif örgütsel davranış karakteristiklerin olan örgütsel bağıllık ve alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması örgütsel davranışın doğasında vardır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta örgütsel sinizm ve alt boyutları ile devam bağıllığı arasında ki ilişkinin negatif yönlü olmasına karşın r değerinin, duygusal, normatif ve örgütsel bağıllık toplam puanları r değerinden daha az olmasıdır. Bu durum işgörenlerin sinik birey davranışı göstermelerine karşın örgütten ayrılma seçeneklerinin olmadığı veya çok az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri tespit etmek ve örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda aşağıda sıralanan sonuçlar elde edilmiştir.

Cinsiyetler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve kadınların duyuşsal sinizm puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyetler arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından karşılaştırmalarda ise kadınların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş grupları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları bakımından; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı, en düşük grubun ise 56 yaş ve üzerindeki grup olduğu saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları bakımından; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı ve en düşük grubun 25 yaş ve altı yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Davranışsal sinizm puanları bakımından; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanları bakımından; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının örgütsel sinizm toplam puanlarının en düşük gruplar olduğu ve diğer grupların ise orta düzeyde yer aldığı saptanmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken ilk nokta örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında 36-45 yaş aralığının en yüksek puanlara sahip olduğudur.

Yaş grupları arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının duygusal bağlılık puanlarının

en yüksek gruplar olduğu ve diğer grupların orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı, 26-35 yaş grubunun orta düzeyde olduğu ve diğer yaş gruplarının en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. 36-45 yaş aralığındaki işgörenlerin örgütsel sinizmde en yüksek ve örgütsel bağlılıkta en düşük puanlara sahip olması; 36-45 yaş aralığının işgörenler açısından bir dönüm noktası olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bilişsel sinizm puanları bakımından; lisans ve lisansüstü grubunun daha düşük puanlara sahip olduğu saptanmıştır. Duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm toplam puanları farklılık olmadığı belirlenmiştir. İşgörenlerin eğitim seviyesindeki artışla birlikte bilişsel sinizm puanlarında gözle görülür bir azalma meydana gelmektedir.

Eğitim durumları arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından; lisans ve lisansüstü grubunun daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesindeki artışla birlikte işgörenlerin örgütsel bağlılık puanlarında artış meydana gelmektedir.

Mezun olunan bölümler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş bilişsel sinizm puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir. Beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Mezun olunan bölümler arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş beden eğitimi ve sporlar ilgili bir bölümden mezun

olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır.

Hizmet süreleri arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanları bakımından 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların en düşük puanlara sahip olduğu saptanmıştır.

Hizmet süreleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından karşılaştırıldığında ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların en yüksek puanlara sahip olduğu saptanmıştır.

Sporla ilgilenme düzeyleri arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş ve sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en yüksek duygusal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanları bakımından sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en düşük puanlara sahip oldukları saptanmıştır.

Sporla ilgilenme düzeyleri arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiş, sporla daha önce hiç ilgilenmeyen kişilerin en düşük duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları ve sporla profesyonel sporcu olarak ilgilenen kişilerin en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla antrenör olarak ilgilenen kişilerin en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla amatör sporcu ve yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek normatif bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Sporla yönetici olarak ilgilenen kişilerin en yüksek örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Ünvan durumları örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından incelendiğinde; yöneticilerin en düşük bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları, antrenörlerin duyuşsal sinizm puanları bakımından yöneticilerden daha yüksek ve diğer işgörenlerden daha düşük puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Yönetici ve antrenörlerin en düşük davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Ünvan durumları örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından incelenmiş, duygusal bağlılık puanlarında; yönetici olarak işgörenlerin en yüksek puanlara sahip oldukları, antrenörlerin diğer işgörelere göre daha yüksek, yöneticilere göre daha düşük puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Devam bağlılığı puanlarında; yönetici ve antrenörlerin diğer birimlerde işgörelere göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarında yöneticilerin en yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişki ise Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir ve sonuç olarak Örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel sinizm toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında da benzer şekilde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Örgütsel sinizm puanları açısından ideal kişiyi tanımlamak gerekirse; cinsiyet olarak erkek, yaş grubu olarak 46-55 ve 56 yaş ve üzeri yaş aralığında herhangi bir yaş grubunda olan, eğitim seviyesi ön lisans ya da daha yüksek dereceye sahip, mezun olunan bölüm olarak beden eğitimi sporla ilgili bir bölümden mezun , 5 yıldan daha çok hizmet süresine sahip, sporla hakem ya da antrenör olarak ya da çalışmadaki diğer seçenekleri kapsamayacak şekilde ilgilenmiş, yönetici ünvanına sahip işgörenlerin en düşük örgütsel sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık puanları bakımından ideal kişi ise cinsiyet olarak kadın, yaş grubu olarak 36-45 yaş aralığı dışında herhangi bir yaş grubunda olan, eğitim seviyesi ön lisans ya da daha yüksek derecede sahi, mezun olunan bölüm olarak beden eğitimi sporla ilgili bir bölümden mezun olan, 6 yıldan çok hizmet süresine sahip, sporla yöneticilik dışında bir başka şekilde ilgilenmiş, kişisel eğitmen ve muhasebe finansman birimi işgöreni ünvanı dışında bir ünvana sahip işgörenlerin en yüksek örgütsel bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki özetlenecek olursa; örgütsel sinizm toplam puanları ile alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel bağlılık toplam puanları ile alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki ve örgütsel sinizm puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sinizm, örgütsel davranış literatürü içinde önemli bir araştırma konusu olmaktadır. Örgüt işgörenlerin gerek kişilik özellikleri gerekse örgütsel uygulamalar sinizm seviyelerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum ise örgüt performansı üzerinde önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, örgüt işgörenlerin mevcut durumlarının tanımlayıcı araştırmalarla ortaya konması ve çıkarımsal olarak bu durumların kontrol altına alınması gerekmektedir.

Sinizm, son yıllarda örgüt işgörenleri arasında giderek yayılmaya başlayan bir kavram olup farklı sektör ve bölgeler ele alınarak incelenmesinin yapılması gerekmektedir. Özellikle hizmet sektörünün en önemli girdisinin insan kaynağı olması bu sektörde yapılan çalışmaların artmasını tetiklemektedir. Bu bağlamda, hizmet sektöründe yer alan spor işletmelerinin yoğun emek gerektiren özellik göstermesi bu anlamda önem taşımaktadır.

Örgütsel sinizmin etki ve sonuçları incelendiğinde, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve değişime uyum sağlamaları gibi birçok faktör üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Önceki yıllarda yapılan bilimsel araştırmalarda, örgütsel sinizme neden olan örgütsel etkenler adil olmayan iş deneyimleri, adaletsizlik, güven eksikliği, yönetici davranışları olarak belirlenmiş ve işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının azalması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmemesi ve iş tatminsizliği olarak sonuçlar kendini göstermiştir. Bu sonuçlar bireysel düzeyden çok bütün olarak örgüte yansımaktadır. Dolayısıyla, öncelikle örgütün, işgörenlerin örgütsel sinizm seviyelerini tespit etmesi ve yüksek çıkması durumunda bunun temel nedenlerini belirlemesi, nedenlerin kontrol altına alınarak örgütsel performans sonuçlarına yansımalarının önüne geçmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak gelecekte yapılacak olan çalışmalara aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Spor işletmelerindeki işgören erkek bireylerin örgüte bağlılıklarının artırılması için erkeklerin örgütü aile gibi görmesine yönelik eğitim ya da seminerler verilmeli.
- Örgütsel bağlılığın artması ve örgütsel sinizmin düşük seviyelere gerilemesi için işgörenlerin mesleki alanlardan gelmesi ve liyakatine göre statü kazandırılması gerekir.
- İşe yeni başlayan işgörenlerin örgütün hedef ve amaçları ile kendi amaçları arasında amaç birliği sağlaması konusunda hizmet içi eğitim düzenlenmelidir.
- Bireylerin kendilerini etkileyen kararların oluşturulmasında yer alması sağlanmalıdır.
- Yöneticilerin insan ilişkileri davranışları hakkında bilgilendirilmesi ve gerekli hizmet içi eğitimlerini almaları sağlanmalıdır.
- Bireylerin örgüt içindeki eylemlerin ne zaman, niçin ve nasıl gerçekleştirileceği konusunda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.
- Beklenmedik değişimlerin en aza indirilmesi gerekmektedir.
- Örgütsel sinizm örgütler için tehlikeli olacağı için örgüt çıkarlarının yanında, işgörenlerin çıkarları da dikkate alınmalıdır. İşgörenlerin kişisel çıkarları ile örgüt çıkarlarının ters düşebileceği konuların da olabileceği bilinmeli ve

işgörendere örgüt çıkarlarını kişisel çıkarlarından daha ön planda tutmaları gerektiği konusunda gerekli eğitimler verilmeli.

- Olumlu mesajlar kullanılarak örgüt içinde güven ortamının yaratılması ve bu ortamın sürdürülmesi adına uygulamalar yapılmalıdır.
- Geçmişte yaşanan hataların, özürlerin kabul edilmesi ve geçmişle baş edilmesi noktasında önlemler alınmalıdır.
- Başarıların bireylere duyurulması ve paylaşılması sağlanmalıdır.
- İşgörenderin bakış açılarından haberdar olmak için çift yönlü iletişimin kullanılması gerekmektedir.
- İşgörenderin motivasyonları sosyal aktivite gibi faaliyetlerle üst düzeyde tutulmalı ve bu sayede örgüte bağlılık düzeylerinin artışı sağlanmalıdır.
- İşgörenderin örgüte ilişkin algılarının ve hislerinin anlaşılmasını kolaylaştırıcı uygulamalar gerçekleştirilmelidir.
- İşgörendelere duygularını ifade etmesi ve kendilerini güvende hissetmeleri için fırsatların verilmesi gerekmektedir.

ÖZET

Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Çağımızda teknoloji yüksek bir hızla ilerlemekte ve birçok alanda makineleşmeye gidilmektedir, onlarca işi yapabilen teknolojik makineler günümüz koşullarında insan gücüne olan ihtiyacı azaltmaktadır. Bir makine onlarca işi bir insan ise onlarca makineyi kontrol etmektedir. Dolayısıyla ilerleyen teknoloji ile birlikte insan gücüne olan ihtiyaç her ne kadar azalsa da insanın önemi artmıştır. Önceki dönemlerde bir işi yapan işgörenler günümüz teknolojisiyle, makineler yardımıyla birçok işi eş zamanlı olarak yapabilmektedir. Bu sebeple; ideal bireyler çalıştıkları örgüte fayda sağlayacakları gibi işine bağlı olmayan, işini sevmeyen ya da farklı sebeplerle iş ve iş yeriyle sorun yaşayan bireyler de çalıştıkları örgüte zarar verebilmektedirler. Örgütlerde bu konuda en çok dikkat çekenler ise sinizm düzeyleri yüksek ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük bireylerdir. Sinizm; olumsuz hislerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur. Örgütsel sinizm ise kısaca; örgütü bütüncül olarak kabul etmeyen bir tutum olarak açıklanabilir. Örgütsel bağlılık; işgörenin bünyesinde bulunduğu örgüte yönelik beslediği bağ gücünü ifade etmektedir. Tanımlarından da anlaşılacağı üzere örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları örgütlerin varoluşunu sürdürebilmeleri için son derece önemli kriterlerdir ve zamanla örgütlerde en çok ilgilenilen konular halini almıştır.

Bu çalışmada; işgörenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyebilmek amacıyla, demografik sorular, 3 alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeği ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan soru formu Marmara bölgesinde faaliyet göstermekte olan özel spor işletmelerinde işgören 400 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen 400 soru formundan 394'ü çalışmaya dahil edilmiştir. Veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin güvenilirliğini tespit edebilmek amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmış ve Örgütsel sinizm ölçeği için $\alpha=0,802$, örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha=0,851$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların demografik dağılımları tablolar halinde sunulmuş, demografik bilgiler örgütsel sinizm ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalar yapılırken; iki kategori içeren demografik değişkenlerde Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren demografik değişkenlerde Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olması durumunda ise kategoriler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için ise Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, hizmet süresi, sporla ilgilenme düzeyi ve unvan durumlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ya da alt boyutlarında yer alan faktörler üzerinde etkili oldukları gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarında da ilişki benzerlik göstermekte ve örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında da negatif yöndedir.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Örgüt, Sinizm, Spor, Yönetici

SUMMARY

The examination of organizational cynicism and organizational commitment levels of employees of private sports enterprises

Today, the technology is advancing at an extremely high rate. Multi-task machines reduce the need for human labor. A machine can perform many tasks while a single human can control whole these machinery operations. Despite these rapid technological advancements, human factor is still considered important. While workers used to perform a single task, due to modern technology they are able to perform a number of tasks simultaneously. Thus, workers who do not like their jobs or have some kind of problems inside their workplace can do harm to their organizations. In this context, those workers or employees who have high levels of cynicism and low levels of organizational commitment are thought to be very important in terms of organizational efficiency. Cynicism is an attitude that is comprised of negative feelings, disappointment, and doubt. To put simply, organizational cynicism refers to the workers' attitude who do not internalize their organization as a whole. Organizational commitment is the relation between workers and their organization. As can be understood from the conceptual definitions, organizational cynicism and commitment play a vital role for survival of organization. They are considered to be the focus of organizational development and coordination.

This study investigates organizational cynicism and commitment levels of employees. To this end, we interviewed 400 participants working at private sports businesses operating in Marmara region of Turkey. Through the interviews, we applied three scales, including organizational cynicism, commitment and demographics. We included 394 interviews out of 400 to the study. Data were analyzed by using the SPSS 21 programme. To test the reliability of data, we applied a Cronbach Alpha test. Cronbach Alpha coefficient for organizational cynicism and commitment are calculated as 0.802 and 0.851, respectively. Demographic characteristics of participants are presented in tables. Demographic data was compared to organizational cynicism and commitment scales. We applied Mann-Whitney U Test for variables including two distinct categories, and Kruskal-Wallis H test for demographic variables including more than two categories. When we found significant differences in Kruskal-Wallis H test results, we again compared all categories by applying a Mann-Whitney U test. In addition, we applied a Spearman correlation analysis in order to investigate the relationship between organizational cynicism and commitment.

The study found that variables like gender, age, education level, profession, work experience have significant effects on workers' organizational cynicism and commitment levels. Furthermore, it has been found that there is a negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment.

Key Words: Commitment, Organization, Cynicism, Sports, Manager

KAYNAKLAR

- ABRAHAM R (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, **126** (3): 269-292.
- ABRAHAM R (2004). Organizational cynicism: definitions, bases, and consequences.
- ABRAHAM J, PANE MM, CHAIRIYANI RP (2015). An investigation on cynicism and environmental self-efficacy as predictors of pro-environmental behavior. *Psychology*, **6**: 234-242.
- ADİLOĞULLARI İ (2011). Profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ilişkisi. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Anabilim Dalı, İstanbul. 55.
- AKDENİZ S (2004). Özel spor merkezlerinde hizmet kavramının önemi ve müşteri memnuniyetine yönelik bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- AKTAN CC (2007), Yönetim Biliminin Doğuşu: Tarihsel Bakış.56
Erişim Adresi: <http://www.canaktan.org/yonetim/yonetim-teorileri/tarihsel-bakis.htm>, 26.02.2017
- AKMAN G (2013). Hastane ve sağlık kuruluşlarında sağlık işgörenlerinin örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmış yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kurulu Bilim Dalı, İstanbul.
- AKYÜREK ÇE, TOYGAR, ŞA, ŞENER T (2013). Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisi: sağlık işgörenleri üzerine bir araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, **12**: 58.
- ALLEN NJ, MEYER JP (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63**: 1-18.
- ALPAR R (2017). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Beşinci Baskı. Detay Yayınevi. 784.
- ALTAN İ (2015). Özel eğitim ve eehabilitasyon merkezlerinde işgören eğitim personelinde iş doyumunun genel ruh sağlığı düzeyine etkisinin branş çerçevesinde karşılaştırması. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul. 18-19.
- ANDERSSON LM (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, **49**(11): 1395-1418.
- ANDERSSON LM, THOMAS SB (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior, A.S.A.* **18**: 449-469.
- ARGAN M, KATIRCI H (2002). Spor Pazarlaması. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. 3-5.
- ARSLAN A (2016). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ARSLAN Y, POLAT S (2016). Eğitim örgütlerinde kuşaklar arası çatışma: Nedenleri ve başa çıkma yaklaşımları. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, **17**(1).
- ARSLAN ET (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **13**(1): 12-27.
- ARSLAN Ö (2016). Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve denetimi Bilim Dalı, Uşak. 28.

- ATAKAN MM, ERSOY A (2015). Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında işgören akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, **26**(3): 91.
- AVCI A (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Electronic Turkish Studies*, **12**(6).
- AYANA Ç (2016). Duygusal zekâ ve duygusal emeğin örgütsel sinizm algısına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyon. 35.
- BAĞCIOĞLU Z (2007). İşgörenlerde motivasyon ve örgütsel bağlılık. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. 84.
- BAKAN İ (2011). Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar, Gazi Kitap Evi, Ankara. 8-9-121.
- BAKIR AA (2013). Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- BALAY R (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması (Eğitim Yönetim ve Teftişi) Anabilim Dalı, Ankara. 16.
- BALAY R, KAYA A, CÜLHA A (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **14**(2): 123-144.
- BALCI A (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BOMMER WH, RICH GA, RUBIN RS (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, **26**(7): 733-53.
- BATEMAN TS, SAKANO T, FUJITA M (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, **77** (5): 768-771.
- BAYRAM L (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, **59**: 130.
- BAYSAL AC, Paksoy M (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, **28**(1), 7-15.
- BAYYURT N, KILIÇ CH (2017). Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: Bir hastane araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, **5**(2): 1-13.
- BOYALI H (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman. 30-34.
- CAN H, TUNCER D, AYHAN DY (1998). Genel İşletmecilik Bilgileri. Siyasal Kitapevi, 9.Baskı, Ankara s.16
- CAMCI V (2013). İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 31.
- CAN Y, SOYER F (2000). Spor hizmetlerinde verimliliği etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. 1.Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, Ankara. **2**: 182-200.
- CARTWRIGHT S, HOLMES N (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, **16**: 199-208.

- CASEY T, GRIFFIN MA, FLATAU HARRISON H, NEAL A (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of occupational health psychology*, **22**(3): 341.
- CEYHUN S (2008). Spor tesislerinin rekreatif açıdan kullanımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, **16**(1): 325- 332.
- CEYHUN S (2006). Spor işletmelerinde hizmet kalitesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara. 4-14.
- COLE MS, BRUCH H, VOGEL B (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, **27**: 463-484.
- COOK WW, MEDLEY DM (1954). Proposed hostility and Pharisic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, **38**: 414-418.
- ÇAKAR ND, CEYLAN A (2005), İş motivasyonunun işgören bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6**(1): 52-66.
- ÇALBAY S (2016). Hemşirelerde örgütsel sinizm düzeylerin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul. 27.
- ÇALIŞKAN K (2016). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Muğla. 12-19.
- ÇELİK K (2003). Yönetimde Çağdaş Eğilimler Uygulamalar ve Sorunları. (Edt. Cevat Elma, Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİK G (2013). Türk inşaat sektörü işgörenlerinin kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisi. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- ÇELİKTEN M, ÇANAK M (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırma Dergisi*, Cilt 4, Sayı 6: 45-78
- ÇETİN B, ÖZGAN H, BOZBAYINDIR F (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, **37**: 1-20.
- ÇETİN F (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara. 61.
- ÇETİNKAYA FF (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- ÇETİNKAYA H (2017). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÇİFTÇİ E (2013). Genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık düzeyine etkisi: Konya ilindeki otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇOBAN D (2010). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.
- ÇÖL G (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **9** (1). 35-46.
- DAVIS WD, GARDNER WL (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *Leadership Quarterly*, **15**(4), 439-465.

- DEAN JW, BRANDES P, DHARWADKAR R (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, **23**(2): 341-352.
- DELKEN M (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished Master Thesis, University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Department of Organization and Strategy, Netherlands.
- DEMEROULTI E, BAKKER AB, GEVERS JM (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, **91**: 87-96.
- DEMİR UĞUR E (2017). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışlarına ilişkin bir araştırma*. Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı/İşletme Bilim Dalı.
- DEMİRSOY E (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Bolu. 37.
- DOĞAN EŞ (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Türkmen Kitapevi, İstanbul. 65-66.
- DOLU B (2011). Bankacılık sektöründe işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Tezsiz yüksek lisans bitirme projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 54-55.
- DRUCKER P (1996). Yönetim Uygulaması. İnkılap Yayınevi. Çev; YARMALI S. İstanbul.16.
- DRISKELL D (2017). *Creating better cities with children and youth: A manual for participation*. Routledge.
- DUMAN ÇM, AKDEMİR B (2016). Mobbing ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Erişim Adresi: [http://dergipark.gov.tr/ayd/issue/27226/28639]. Erişim Tarihi: 03/06/2018.
- DUYAR D (2015). Performans değerlendirme ve adalet. Editörler: Ela Ünler ve Hakan Gürel, Örgütsel Adalet Peşinde, 130.
- EATON JA (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished doctoral dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto, 13.
- EĞRİBOYUN D (2015). Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu. Etki Yayınları, İstanbul, 1.Basım, 111-112.
- EHTİYAR R (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Editörler: KÜÇÜKALTAN D, TÜKELTÜRK ŞA, GÜRKAN GÇ. Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 53.
- EKENCİ G, İMAMOĞLU FA (1998). Spor İşletmeciliği. Alp Ofset Matbaacılık. Ankara. 6-7
- ERDEM AR (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı **14**:51-57.
- ERDOĞAN A (2004). Sporun siyasal ekonomisi üzerine, Ankara Üniversitesi, İletişim Fakültesi. Erişim Adresi: [http://www.ankara.edu.tr.2001]. Erişim Tarihi: 01/06/2018.
- ERDOĞAN A (2013). Kurum karnesi, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- EREN H, DEMİRGÖZ BAL M (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, **1**: 46.
- EREN E (2003). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul. 5.
- ERGEN H, ŞAHİN İNCE (2017). İlköğretim kurumlarında işgören öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin Örneği. *HU GSES The Journal of Educational Research*, **3**(1).

- ERYILMAZ B, BURGAZ B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, **36**(161).
- ERYILMAZ B. (1995). Kamu Yönetimi. 2. Baskı. Akademi Yayınevi, İzmir. 31
- EVERSON SA, KAUKANEN J, KAPLAN GA, GOLDBERG DE, JULKUNEN J, TUOMILEHTO J, SALONEN (1997). Hostility and increased risk of mortality and acute myocardial infarction: The mediating role of behavioral risk factors. *American Journal of Epidemiology*, **146**(2): 142-152.
- EVİZ B (2013). İş koçu. Hayat Yayın, İstanbul. 19.
- FELDMAN DC (2000). The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, **43**(8): 1286-300.
- FLEMING P (2005). Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a 'Culture of Fun' program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, **41**(3): 285-303.
- FLEMUNG P, SPICER A (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, **10**(1): 157-79.
- GADE PA (2017). *Organizational Commitment in the Military: A Special Issue of military Psychology*. Psychology Press.
- GOLDNER FH, RITTI RR, FERENGE TP (1997). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, **42**(4): 539-51.
- GÖZEN ED (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 7-10.
- GREENBERG J (1997). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. USA: Prentice-Hall.199.
- GREENGLASS ER, JULKUNEN J (1 989). Construct validity and sex differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*, **10**(2): 209-218.
- GUASTELLO SJ, RIEKE ML, GUASTELLO DD, BILLINGS SW (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology*, **126**(1): 37-48.
- GÜL H (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi BF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **10**(1): 77
- GÜLLÜ S, ŞAHİN S (2017). The relationship between organizational justice and organizational revenge of physical education and sports teachers. *Journal of Human Sciences*, **14**(4): 3729-3741.
- GÜMÜŞ S, SEZGİN B (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. Hiperlink Yayınları, İstanbul, **1**:5: 83
- GÜN F (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara. 25- 27.
- GÜNDOĞDU C, DEVECİOĞLU S (2009). Spor işletmelerinde insan kaynakları planlaması. *E-Journal of New World Sciences Academy*, **4**(1): 10-2.
- GÜNLÜK M (2010). Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 17
- GÜRBÜZ S (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **3**(1): 59.

- HOFER J, BUSCH H, RAIHALA C, POLACKOVA SOLCOVA I, TAVEL P (2017). The higher your implicit affiliation-intimacy motive, the more loneliness can turn you into a social cynic: A cross-cultural study. *Journal of personality*, **85**(2): 179-191.
- HOUSTON BK, VAVAK CR (1991). Cynical hostility: Developmental factors, psychosocial correlates, and health behaviors. *Health Psychology*. **10**: 9-17.
- İMAMOĞLU FA (1998). Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı Açısından Spor Hizmetleri, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 3(2). 58.
- İNCE F (2012). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir. 41.
- İNCE M, GÜL H (2005): Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi, Konya, 13-39.
- İŞÇİMEN D (2012). Y kuşağı işgörenlerin iş yaşamından beklentilerinin karşılanma düzeyi ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişkiye bir örnek uygulama. Yüksek lisans tezi, Behçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul. 29.
- JAQUES E (2017). *Requisite organization: A total system for effective managerial organization and managerial leadership for the 21st century*. Routledge.
- JOHNSON JL, O'LEARY-KELLY AM (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, **24**(5): 627-647.
- KABATAŞ A (2010). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve organizasyon Programı, Kocaeli. 16.
- KALAĞAN G (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya. 49.
- KALAĞAN G, GÜZELLER CO (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, **27**: 83-97.
- KAMALAABLAN TJ, HASAN ve PRIYA N (2010). "The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Their Level Ofmanagement", *International Journal of Trade, Economics and Finance*, **1** (2). 155-159.
- KAMİLOĞLU B (2014). Sağlık işgörenlerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık (Merkez Efendi Devlet Hastanesi hemşerileri örneği). Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. 63-66.
- KANAR D (2015). Hastanede işgören idari personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul. 25.
- KANTARCIOĞLU J (2016). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, İstanbul. 44.
- KANTER DL, MIRVIS PH (1989). The cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusion (1st ed.): San Francisco: Jossey-Bass.
- KARACAOĞLU K, İnce F (2012). Reliability and validity of the Turkish version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) organizational cynicism scale: the case of organized industrial zone, Kayseri. *Business and Economics Research Journal*, **3**(3), 1-77.
- KARAKÜÇÜK S (2005). Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme. Gazi Kitabevi, Ankara.

- KARIM NHA, NOOR NHNM (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library Information Science*, **11**(1), 89-101.
- KART ME (2015). Örgütsel sinizm, bağlamsal performans ve etik ideolojisi, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2. Basım. 78-79.
- KAYA FT (2005). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: polis akademisi başkanlığı'nda bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitim Bilim Dalı, Ankara, 59.
- KEPOĞLU A, SERARSLAN MZ, BULGURCUOĞLU AN, ÖÇALMAZ S, ALBAYRAK E (2015). İstanbul Gençlik Hizmetleri Ve Spor Müdürlüğü personelinin sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **9**(3).
- KHAN M (2017). *Quality of work life, self-efficacy and job satisfaction as predictors of organizational commitment among university teachers*. Doctoral dissertation, Aligarh Muslim University.
- KILIÇ R (2015). İş görenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **13**(2): 59-73.
- KOPELMAN L (1983). Cynicism among medical students. *Journal of the American Medical Association*, **250**: 2006-2010.
- KÖK SB, ÖZCAN B (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, **7**(2).
- KÖSE O (2014). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumunda alan araştırması. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü, Sakarya.
- KÖYBAŞI F, UĞURLU CT, USTA HG (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **36**(2).
- KREJCIE RV, MORGAN DW (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, **30**(3), 607-610.
- KUŞ HH (2015). İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetim, Teftiş, Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı, Denizli. 7-14.
- MADENOĞLU C, UYSAL Ş, SARIER Y, BANOĞLU K (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, **20**(1): 47-69.
- IMAHMODD Z and SHAHZAD A (2012). "The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan)", *Middle-East Journal of Scientific Research*, **12** (5). 580-588
- MATTHES J, WONNEBERGER A (2014). The skeptical green consumer revisited: testing the relationship between green consumerism and skepticism toward advertising. *Journal of Advertising*, **43**, 115-127. Erişim Adresi: [<http://dx.doi.org/10.1080/00913367.2013.834804>]. Erişim Tarihi: 20/05/2018.
- MEYER JP, ALLEN NJ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *HRM Review*, **1**(1): 63.
- MICHELLE B, CREGAN C (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, **47**(4): 667-686.
- MİMAROĞLU H (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana. 36.
- MORROW PC (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review* **8**(3): 486-500.

- NAUS F, ITERSON A, ROE R (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, **60**(5): 683-718.
- NEVES P (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, **23**(5): 965-976.
- NIEDERHOFFER A (1967). *Behind the shield*. Garden City, NY: Doubleday.
- NORTHCRAFT GB , NEALE MA (1990). Organizational behavior management challenge. *New York: The Dryden Press*.
- NOYAN F (2009). Çok aşamalı yapısal eşitlik modellerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir uygulama. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sayısal Yöntemler Bilim Dalı, İstanbul. 79.
- O'BRIEN AT, HASLAM SA, JETTEN J, HUMPHREY L, O'SULLIVAN L, POSTMES T (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: The need to ASPIRe. *Career Development International*, **9**(1): 28-44.
- OKÇU V, ŞAHİN HM, ŞAHİN E (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, **3**(4): 298-313.
- OKSAY A (2011). Uzman hekimlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Isparta ili örneği. Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta. 60.
- ÖZDEVECİOĞLU M (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, **59**(3): 184.
- ÖRÜCÜ E (2003). *Modern İşletmecilik*. Gazi Kitapevi. 3. Baskı, Ankara. 4
- ÖZDEVECİOĞLU M, AKTAŞ A (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, **28**: 4.
- ÖZGAN H, KÜLEKÇİ E, ÖZKAN M (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, **4**(1).
- ÖZTUTKU H (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, **37**(2): 84.
- ÖZTÜRK İ (2014). İnfaz koruma memurlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük. 25-30.
- ÖZYER K, ALİCİ İ (2015). Duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, **7**(1): 69-85.
- PAPADIMITRIOU DA, KARTEROLLTIS K (2000). The service quality expectations in private sport and fitness centers: A reexamination of the factor structure. *Sport Marketing Quarterly*, **9**(3): 57-164.
- PARK S, KIM Y (2000). Conceptualizing and measuring the attitudinal loyalty construct in recreational sport contexts", *Journal of Sport Management*, **14**(3): 197-207.
- PARLAK Ö, SAZKAYA MK (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, **8**(1): 149-165.
- PELİT E, GÜÇER E, DEMİRDAĞ ŞA (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma-The Effects of The Problems Faced By Female Workers On

Its' Intention To Quit: A Research On Hotels. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **8**(15): 43-65.

PELİT E (2014). Mobbing ve örgütsel sinizm (teori-süreç ve örgütlerde yansımaları). Detay Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara. 100.

PINDER CC (2014). *Work motivation in organizational behavior*. Psychology Press.

POLAT EÇ (2014). Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Öğretmelerin görüşleri açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Kayseri. 44.

PUGH SD, SKARLICKI DP, PASSELL BS (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, **76**(2): 201-212.

REICHERS AE, WANOUS JP, AUSTIN JT (1997). Understanding and Managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, **11**(1): 48-59.

ROBBINS SP (2000) *Essentials of organizational behaviour*, prentice hall, upper saddle river, New Jersey. 53.

RUBIN RS, DIERDORFF EC, BOMMER WH, BALDWIN TT (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, **20**: 680-688.

SABUNCUOĞLU Z ve TOKOL T (2005). İşletme, 6. Baskı Furkan Yayın Evi, İstanbul. 10.

SAĞIR T, OĞUZ E (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International journal of human sciences*. **9**(2): 1094-1106.

SALDAMLI A (2009). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara. 25.

SAMADOV S (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir. 70.

SARI Y, DOĞANTEKİN A (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **8**(3): 222-250.

SARIBOĞA M (2017). Nepotizm örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel işgörenleri üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı. 28.

SARUHAN ŞC (2012). İşletme Yönetimi. BARAZ B, ŞAKAR AN Edit., Yönetim ve Yönetici (18) Eskişehir Anadolu Üniversitesi. 20.

SCOTT KA, ZWEIG D (2016). Understanding and mitigating cynicism in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, **31**(2), 552-569.

SERARSLAN MZ (1998). Spor İşletmeciliği Üzerine Genel Değerlendireler. *Spor Araştırmaları Dergisi*, **2**(3), İstanbul. 95

SEYMEN OA (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Detay Yayıncılık, **1**: 146.

SIĞRI Ü (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, **7**(2): 263.

SMADOV S (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

- SMITH TW, POPE MK, SANDERS ID, ALLFRED KD, O'KEEFFE IL (1988). Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, **22**(4): 525-548.
- STANLEY DJ, MEYER JP, TOPLNYTSKY L (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, **19**(4): 429-459.
- STEERS RM (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- STROM RD, STROM PS (2015). Assessment of intergenerational communication and relationships. *Educational Gerontology*, **41**(1): 41-52.
- SUR Ö (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro işgörenleri üzerine bir alan araştırması. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara. 31.
- SURGEVİL O (2007). Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Sosyal Psikoloji Programı, İzmir. 17.
- ŞENTURAN Ş (2014). Örnek olaylarla örgütsel davranış. Beta Yayıncılık, İstanbul. 172- 175.
- ŞİMŞEK MŞ, ÇELİK A, AKGEMCİ T, FETTAHLIOĞLU T (2006). Örgütlerde yönetimin yabancılaşma araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **15**: 570.
- ŞİRİN E (2011). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği). Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul. 28.
- TAYFUN A, PALAVAR K, ÇÖP S (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **2**(4): 3-18.
- TOKGÖZ N, YILMAZ H (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **8**(2): 283-303
- TORUN Y (2016). Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul. 81.
- TOSUN K (1990). İşletme Yönetimi.5. baskı. Yön Ajans, İstanbul. 24
- TURAN Ş (2011). Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman. 89.
- TURNER JH, VALENTINE SR (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, **34**(2): 123-136.
- TUTAR H (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, **65**(01): 175-204.
- TUTAR H (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından). Ankara, Detay Yayıncılık. 26- 224-230.
- TÜTÜNCE Ö, DOĞAN Öİ (2003). Müşteri Tatmini Kapsamında Öğrenci Memnuniyetinin Ölçülmesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, **5**(4). 131
- UĞURLU CT, ÜSTÜNER M (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, **41**(41): 435.
- URAL A, KILIÇ İ (2006). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi: SPSS 10.0-12.0 for windows. Detay yayıncılık.

- URBANY JE (2005). Inspiration and cynicism in values statements. *Journal of Business Ethics*, **62**:169–82.
- USTA I, KÜÇÜKALTAN D (2013). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı, otel işletmelerinde bir araştırma. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, **1**(2): 78.
- UYGUR A, KOÇ H (2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. İşletme Araştırmaları Dergisi, **2**(4): 79-94.
- UYGUR A (2015). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Barış Kitap, Ankara. 4.
- UZUN T (2015). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği). Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Giresun. 107.
- ÜRETEN KZ (2016). Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul. 38.
- ÜZÜM H (2010). Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi. Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, 26.
- VALENTINE S, ELIAS RZ (2005). Perceived corporate ethical values and individual cynicism of working students. *Psychological Reports*, **97**: 832–4.
- VAN MAANEN JE, SCHEIN EH (1977). Toward a theory of organizational socialization.
- VICE S (2011). Cynicism and morality. *Ethical Theory and Moral Practice*, **14**, 169-184. Erişim Adresi: [http://dx.doi.org/10.1007/s10677-010-9250-y]. Erişim Tarihi: 07/06/2018.
- WANOUS JP, REICHERS AR, AUSTIN JT (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Proceedings*, Academy of Management, 269.
- WANOUS JP, REICHERS AE, AUSTIN JT (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates. *Group and Organization Management*, **25**(2): 132–153.
- WANOUS JP, REICHERS AE, AUSTIN JT (2004). Cynicism about organizational change: An attribution process perspective. *Psychological Reports*, **94**(3): 1421–34.
- WASTI SA (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi*, 25-27.
- WINWOOD PC, STEVENS F, BOWDEN R (2015). The role of psychosocial safety climate in job stress and work-related injury: observations of the Australian aged care industry. *Job stress: Risk factors, health effects and coping strategies*. 107-136.
- WIESELSBERGER K (2004). The psychological contract is dead, long live the psychological contract: Issues of talent management and retention in the context of the new employment relationship, *London School of Economics*, August.
- YALÇIN S (2014). Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- YALÇIN U (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı. 7.
- YAZICIOĞLU İ ve TOPALOĞLU IG (2009). "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", İşletme Araştırmaları Dergisi, **1** (1). 3-26

- YELBOĞA A (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, **4**(2): 2.
- YETİM AA (2018). Yönetim ve Spor, Berikan Yayıncılık, Ankara. 22.
- YETİM SA, CEYLAN ÖÖ (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, **6**(1): 682-696.
- YILMAZ H ve KARAHAN A (2010). “Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İş Gören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak’ta Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **17** (2). 145-158.
- YİRCİ R (2014). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ile yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- YOZGAT O (1984). İşletme Yönetimi. 6. Baskı Nihad Sayar Basım Evi, İstanbul.1.
- YÜCEL İ, ÇETİNKAYA B (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve işgörenlerin yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **19**(3).

EKLER

EK-1. Araştırmada Kullanılan Soru Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışma Özel Spor İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yürütülen doktora tezi çalışmasında sadece akademik amaçlar için kullanılacaktır. Veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Bu ankette verilecek yanıtlar bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır.

Aşağıda yönetici ve işgörenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Verilerin doğru yorumlanabilmesi için, lütfen tüm soruları dikkatle okuyarak, eksiksiz yanıtlamaya özen gösteriniz. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur, önemli olan sizin vereceğiniz yanıtlardır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Nedim Malkoç
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Spor Bilimleri Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi

I.BÖLÜM

- 1. Cinsiyetiniz :** Erkek Kadın
- 2.Yaşınız:** 25ve altı 26-35 36-45 46-55 56 ve üzeri
- 3.Eğitim Durumunuz:** Ortaöğretim Ön Lisans Lisans Lisansüstü
- 4.Mezun Olduğunuz Bölüm:**
 Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili bir bölüm Diğer (Lütfen yazınız).....
- 5.Hizmet Süreniz:** 4 Yıldan Az 4-6 yıl 6 yıldan çok
- 6. Sporla İlgilenme Düzeyiniz:** Amatör sporcu olarak Profesyonel sporcu olarak
 Hakem olarak Antrenör olarak Yönetici olarak Hiç ilgim olmadı
- 7. Unvan:**
 Yönetici Antrenör Diğer(Lütfen Yazınız).....

II. BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda Özel Spor İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır.						
Veriler sadece akademik amaçlar için kullanılacaktır. Veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Bu ankette verilecek yanıtlar bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır.						
Aşağıda işinize yönelik değerlendirilmelerinizi yansıtan bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan (1=ifadeye hiç katılmadığımı, 5= ifadeye tamamen katıldığımı belirtmektedir) sizce en uygun olan kutunun içine X işareti atarak, ifadeye ne kadar		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, işgörenlerden bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve işgörenlerinden bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırlız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

III. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda Özel Spor İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel bağlılık tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır.		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Veriler sadece akademik amaçlar için kullanılacaktır. Veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu halde değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Bu ankette verilecek yanıtlar bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır.						
Aşağıda işinize yönelik değerlendirilmelerinizi yansıtan bazı ifadeler verilmiştir. Her ifadenin karşısındaki rakamlardan(1=ifadeye hiç katılmadığınızı,5= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir)sizce en uygun olan kutunun içine X işareti atarak, ifadeye ne kadar KATILDIĞINIZI ya KATILMADIĞINIZI		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
14.	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.					
15.	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
16.	Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.					
17.	Şu anda ,bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
18.	Şu anda ,istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.					
19.	Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
20.	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
21.	Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı gözönünde bulundurabilirdim.					
22.	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
23.	Örgütüme çok şey borçluyum.					
24.	Menfaatime olsa bile örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
25.	Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
26.	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.					
27.	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada işgörenlere karşı sorumluluğum var.					
28.	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.					
29.	Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
30.	Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.					
31.	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.					

EK-2. Etik Kurul Karar Örneği

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 27/02/2017

Toplantı Sayısı: 4

Karar Sayısı : 57

57-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Nedim Malkoç**'un "Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Marmara Bölgesi Örneği)" başlıklı doktora tezi ile ilgili 06/01/2017 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Nedim Malkoç**'un "Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (Marmara Bölgesi Örneği)" başlıklı doktora tezi ile ilgili önerilen değişiklikler yapılmıştır. Araştırmanın, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
27/02/2017


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK-3. Ölçek Kullanım İzinleri

Nedim Malkoç <nedimmalkoc82@gmail.com>

12 Kas 2016 Cmt 11:36

Alıcı: awasti

Hocam iyi günler. Ben Nedim Malkoç. Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde doktora öğrencisiyim. Şahsınız tarafından güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan Meyer ve Allen'in üç boyutlu "Örgütsel Bağlılık" ölçeğini izniniz olursa çalışmamda kullanmak istiyorum. Konuyu bilgilerinize arz eder, saygılarımı sunarım.

Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>

12 Kas 2016 Cmt 11:36

Alıcı: ben

Merhaba,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar.



kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

18 Eki 2016 Sal 12:16



Alıcı: ben ▾

Sayın Malkoç,
Geçerliliği ve güvenilirliği tarafımda Türkçeye uyarlanan Brandes vd. ye ait ölçeği, çalışmanızda akademik kriterlere uygun olarak, yani referans göstererek kullanabilirsiniz.
Doç. Dr. Korhan KARACAĞLU

Nedim Malkoç <nedimmalkoc82@gmail.com>

18 Eki 2016 Sal 12:20



Alıcı: kkaracaoglu ▾

Teşekkür ederim hocam.

18 Ekim 2016 12:15 tarihinde <kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr> yazdı:

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Nedim MALKOÇ

İletişim Bilgileri
Adres : Mustafapaşa mah. Şehit Yılmaz Argon cad. 749 sok. No: 10
Gebze/Kocaeli
Telefon : 0541 455 39 88
Mail : nedim@gtu.edu.tr

Doğum Tarihi : 30.04.1982

Unvanı : Öğretim Görevlisi

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Marmara Üniversitesi	2006
Yüksek Lisans	Eğitim Yönetimi ve Denetimi	Yeditepe Üniversitesi	2010
Doktora	Spor Bilimleri	Ankara Üniversitesi	2018

Akademik Unvanlar

Karabük Üniversitesi Araştırma Görevlisi 2016-2017
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Öğretim Görevlisi 2017-2018
Gebze Teknik Üniversitesi 2018--Halen

Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Ceyhun, S. Malkoç, N. (2017). Investigation of Organizational Cynicism Levels of the Personnel Working in Private Sports Facilities. European Journal of Physical Education and Sport Science, 3(11), 2017.

Ceyhun, S. Malkoç, N. (2015). Karabük Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeyleri. International Journal of Social Sciences and Education Research, 1 (4), 1570-1580

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler.

Ceyhun, S. Malkoç, N. Arslan, N.(2017). Personnel Working in Special Sport Enterprises Investigation of General Cynicism Levels. 4th.International Conference on Social Sciences and Education Research.08 Eylül 2017, s,115. Ankara.

Ceyhun, S. Malkoç, N. Arslan, N.(2017).). Personnel Working in Special Sport Enterprises Investigation of Organizational Cynicism Levels. 4th.International Conference on Social Sciences and Education Research.08 Eylül 2017, s,137. Ankara.

Candan, Y.N. Kaya, F. Malkoç, N.(2016). Beden Eğitimi ve Spor Ders Müfredatının Çocukların Bazı Motor Beceri Gelişimleri Üzerindeki Etkinliğinin İncelenmesi. 1.Uluslararası Kadın Çocuk Sağlığı ve Eğitimi Kongresi (s,63). Kocaeli

Ceyhun, S. Malkoç, N. (2015).Internet Habits Of The Students Attending To Sports Schools Of Kyrgyzstan Higher Education. Kırgızistan Yükseköğretimine Bağlı Spor Okullarındaki Öğrencilerin İnternet Kullanma Alışkanlıkları. International Conference on Social Sciences and Education Research. 29-31 Kasım 2015, Antalya. Sözel Bildiri

Ceyhun, S. Malkoç, N. (2015). Communication Skills Levels of Karabük University School of Physical Education and Sports Students. Karabük Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeyleri. International Conference on Social Sciences and Education Research. 29-31 Kasım 2015, Antalya. Sözel Bildiri

İdari Görevleri

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Personel Daire Başkanı 2017-2018

Gebze Teknik Üniversitesi Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanı 2018- Halen