

**KÂR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARDA  
GÖREVLİ SPOR YÖNETİCİLERİNİN  
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARININ İNCELENMESİ**

**EXAMINATION OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL  
CYNICISM OF SPORTS MANAGERS IN NON-PROFIT  
ORGANIZATIONS**

Gönderilen Tarih: 19/10/2020  
Kabul Edilen Tarih: 16/02/2021

*Murat TURAN*

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ankara, Türkiye  
Orcid: 0000-0002-3865-7134

## Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Görevli Spor Yöneticilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi

### ÖZ

Bu çalışmada Erzurum Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Erzurum halkına hizmet veren Spor A.Ş.'de görev yapan Spor Yöneticilerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada iki bölümden oluşan anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik değişkenlerini belirlemek amacı ile frekans analizi, ölçeklerin normal dağılıma uygun olup olmadığını saptamak için Skewness ve Kurtosis testi yapılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara demografik özelliklerinin sorulduğu sorular, ikinci bölümde ise Örgütsel Sinizm Ölçeği olan Brandes (1997) tarafından oluşturulan ve Erdost ve ark. (2007) tarafından Türkçeye çevrilen 14 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" yer almaktadır. Ölçek; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut ve 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Veri toplama araçları 2020 yılında Erzurum Büyükşehir Belediyesi bünyesinde hizmet veren Spor A.Ş. İş görenlerinden oluşup 73 erkek, 21 kadın olmak üzere toplam 94 personele uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Örgütsel Sinizm cinsiyete göre tüm alt boyutta ve toplam puanda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca yaş değişkeni açısından tüm alt boyut ve toplam puanda 38 yaş ve üzeri katılımcılar lehine anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Spor, Örgütsel Sinizm, Kar Amacı Gütmeyen

## Examination of Perceptions of Organizational Cynicism of Sports Managers in Non-Profit Organizations

### ABSTRACT

In this study, Spor A.Ş., which serves the people of Erzurum within the Erzurum Metropolitan Municipality, it is aimed to examine the perceptions of organizational cynicism of sports managers who also serve. In the study, a two-part survey technique was used, frequency analysis was performed to determine the demographic characteristics of the participants, Skewness and Kurtosis tests were performed to determine whether the scales were suitable for the normal distribution. In the first part, the questions asking the participants about their demographic characteristics, and in the second part, the "Organizational Cynicism Scale (PSS)" consisting of 14 items created by Brandes (1997) which is the Organizational Cynicism Scale and translated into Turkish by Erdost et al. (2007). The scale consists of 5-point Likert type and has three sub-dimensions: cognitive, affective and behavioral. it is formed. Data collection tools Sports Aş, which is serving under Erzurum Metropolitan Municipality in 2020. A total of 94 personnel were employed, including 73 men and 21 women. As a result of the analysis, it was determined that Organizational Cynicism did not differ in terms of gender in all sub-dimensions and in total scores. Also in terms of the age variable, in all sub-size and total score significant differences were found in favor of participants aged 38 and over.

**Key Words:** Sport, Organizational Cynicism, Non Profit

## GİRİŞ

Günümüz koşullarında bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmelerine neden olmaktadır. Bu sebepten ötürü de kurum ortamları kişinin yaşamında bir hayli öneme sahiptir. Kurum içerisinde yaşanan olumsuz veya olumlu bütün eylemler kurumdaki iş görenleri etkilemekte olup ve bu cereyan eden olaylar, iş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütsel davranış boyutunda ele alındığı zaman günümüzde kamu kurum ve kuruluşlarında oldukça sık karşılaşılan bir davranış olan sinizm kavramı, olumsuz davranışlardan biri olarak kabul görmektedir. Sinizm temelde, “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanan bir davranıştır<sup>8</sup>.

Sinizm kavramının genel tanımı bireyselliktir. Sinizm kavramının Kökeni ise Antik Yunancada “sinik (kinik)” kelimesinden türemiş olup M.Ö. 500 yılında ortaya çıkmakta olan, bir yaşam biçimi ya da düşünce tarzı olarak önümüze çıkmaktadır<sup>7</sup>. Sinizm, genel olarak bireylerin başka kişileri sahtekâr, değersiz veya bencil kişi olarak adlandırdıkları negatif bir görüş ve kişilerin sahte yüzler takınmak, yalan söylemek ya da bencil tutumlarda bulunma eğilimini yansıtan bir kavram olduğu söylenebilir<sup>11</sup>. Örgütsel sinizm kavramı, örgütlerde iş gören personellerin kendi inançları ve bakış açıları ile kuruma ait değerler arasındaki uyumsuz durumların ortaya çıktığı zamanlarda oluşmaktadır. Bu gibi durumların meydana çıktığı kişiler bazı sinik tutumlarda bulunabilirler. Kurumlarda görülen sinizm kavramının temel ilkeleri; içtenlik, samimiyet, adalet, doğruluk ve dürüstlük gibi ilkelerin olmamasıdır<sup>3</sup>.

Örgütsel sinizm, birçok durum ile ilişkilendirilebilir ve bir amaçtan diğer bir amaca yönelik yapılabilen bir davranışı ya da deneyimler sonucunda elde edilen öğrenilmiş bir tutumları temsil edebilmektedir<sup>2</sup>. Günümüzde sinizm kavramı; kişileri kolay beğenmeyen ve memnun olmayan, örgüt içerisindeki olaylara genellikle eleştirel yaklaşan, kendi menfaatlerine düşkün ve negatif fikirler ile dolu olgularla nitelendirilen bir fikir durumudur<sup>9</sup>.

Örgütsel sinizm, örgütlerin yönetilmesi süresince, yönetimde söz sahibi olan bireylerin düşünce yaklaşımları ile davranış tutumlarında tutarsız oldukları görülmektedir. Sadece iyi bir izlenim oluşturabilmek amacıyla gölge tutum veya eylemlerinin sergilendiğinin yanı sıra kurumun ilerleme kaydettiği görüntüsü çizilerek aslında amacın tamamen yöneticilerin menfaatleri ön planda tutmak ve iş görenler arasında var olan septik davranışlar ve vesveselerin artması olarak söylenebilir<sup>12</sup>. Bu bağlamda çalışmamızın amacı, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda görev yapan spor yöneticilerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi amaçlanmaktadır.

## MATERYAL VE METOT

### Katılımcılar

Araştırmaya Erzurum Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Erzurum halkına hizmet veren Spor A.Ş. de görev yapan spor yöneticilerinden oluşup 73 erkek, 21 kadın olmak üzere toplam 94 personele uygulanmıştır. Katılımcılara ön görüşmede çalışma ile ilgili bilgi verilmiş olup ayrıca araştırma Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır.

## Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki bölümden oluşan anket tekniği kullanılmıştır. Bu bölümlerin birincisi, katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini içeren 6 maddeden oluşan kişisel bilgi formu oluşmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların görev yaptıkları kurumla ilgili algıladıkları örgütsel sinizm boyutunu ele alan 14 maddelik 5'li likert tip ölçekten ibarettir. Çalışmada kullanılan ölçeklerden biri olan ve Brandes (1997)<sup>3</sup> tarafından oluşturulan ve Erdost ve ark. (2007)<sup>5</sup> tarafından Türkçe'ye çevrilen 14 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" yer almaktadır. Bu ölçek, 5'li Likert tipinde olup, bilişsel (1,2,3,4,5), duyuşsal (6,7,8,9) ve davranışsal (10,11,12,13,14) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ÖSÖ'nün Cronbach Alpha değeri tüm ölçek için 92, bilişsel boyut için ,89, duyuşsal boyut için ,89, davranışsal boyut için ,77 olarak saptanmıştır.

## Verilerin Analizi

Elde edilen veriler elektronik ortama aktarılarak SPSS v22.0 istatistik yazılımını kullanılmış olup çeşitli istatistik analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan bu analizler; katılımcıların sosyo-demografik durumlarının belirlenmesi amacıyla Frekans Analizi uygulanmış, toplanan verilerin normallik dağılıma uygun olup olmadığını saptamak için normallik testi uygulanmış olup, verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların sinizm düzeylerinin belirlenmesinde; cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyon gibi değişkenlere tek yönlü varyans analizi (t-testi) yapılmış olup; eğitim durumu, yaş, çalışma süresi gibi değişkenlere ise One- Way (Anova); testi uygulanmıştır. Çalışmada anlamlılık düzeyi ( $p < 0.05$ ) olarak değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

	(N)	(%)
Yaş	18-22 yaş	2,1
	23-27 yaş	20,3
	28-32 yaş	36,3
	33-37 yaş	18,1
	38 yaş ve üzeri	18,1
Cinsiyet	Erkek	73,7
	Kadın	21,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	3,2
	Lise	17,1
	Ön Lisans	15,0
	Lisans	51,3
Medeni Durum	Lisans Üstü	8,5
	Evli	68,3
Çalışma Süresi	Bekâr	26,7
	1 yıl ve altı	3,2
	2-6 yıl	40,6
	7-11 yıl	33,1
	12-16 yıl	5,3
	17-21 yıl	13,8
Kurumdaki Pozisyon	Yönetici	9,6
	Personel	85,4
Toplam	94	100

Veriler incelendiğinde; çalışmaya katılan bireylerin yaş değişkenine göre en yüksek katılım 28-32 yaş aralığında (%38,3) katılımcılardan oluşmuş, en düşük katılım ise 18-22 (%2,1) arası oluşmaktadır. Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni aralığına bakıldığında zaman erkek (%77,7) katılımcılardan oluşmuş iken, kadın katılımcılar (%22,3) kişidir. Katılımcıların eğitim durumu değişkeni aralığına bakıldığında ise en yüksek katılım Lisans mezunu (%54,3) olurken, en az katılım ise ilköğretim (%3,2) olmuştur. Medeni durumu değişkenine bakıldığında zaman katılanların evli (%72,3), bekâr(%27,7) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma süresi değişkenine bakıldığında en yüksek katılım 2-6 yıl çalışma süresi olan (%42,6) kişilerden oluşmuş iken, en az katılım ise 1 yıl ve altı olan (%3,2) kişidir. Çalışmaya Katılan kişilerin kurumdaki pozisyon değişkenine bakıldığında zaman (%9,6) ile yöneticilerden oluşurken, personel (%90,4) kişiden oluşmaktadır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	N	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	94	-,459	,249	-,356	,493
	Duyuşsal	94	-,015	,249	-,938	,493
	Davranışsal	94	-,140	,249	-,601	,493
	Toplam	94	-,214	,249	-,708	,493

(p<0.05)

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarının normallik dağılım durumlarına bakıldığında zaman basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	S.s.	t	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Erkek	73	3,28	1,032	-,987	,329
		Kadın	21	3,49	,788		
	Duyuşsal	Erkek	73	2,79	1,029	-,126	,901
		Kadın	21	2,82	,955		
	Davranışsal	Erkek	73	3,04	,873	,723	,475
		Kadın	21	2,89	,857		
	Toplam	Erkek	73	3,08	,879	-0,28	,978
		Kadın	21	3,09	,703		

(p<0.05)

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt başlıklarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir (p<0.05).

**Tablo 4.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum		X	S.s.	t	p
		N					
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Evli	68	3,41	1,029	-1,365	,178
		Bekâr	26	3,13	,835		
	Duyuşsal	Evli	68	2,88	1,001	-1,433	,159
		Bekâr	26	2,55	1,005		
	Davranışsal	Evli	68	3,09	,784	-1,269	,213
		Bekâr	26	2,80	1,043		
	Toplam	Evli	68	3,17	,839	-1,550	,128
		Bekâr	26	2,88	,819		

(p<0.05)

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt başlıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir (p<0.05).

**Tablo 5.** Katılımcıların Pozisyon Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Pozisyon	N	X	S.s.	t	p
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Yönetici	9	2,77	,982	-1,789	,105
		Personel	85	3,39	,970		
	Duyuşsal	Yönetici	9	2,88	,902	,314	,760
		Personel	85	2,78	1,023		
	Davranışsal	Yönetici	9	2,82	,956	-,641	,537
		Personel	85	3,03	,861		
	Toplam	Yönetici	9	2,83	,891	-,916	,382
		Personel	85	3,12	,835		

(p<0.05)

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt başlıklarında pozisyon değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir (p<0.05).

**Tablo 6.** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	S.s.	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) 18-22 Yaş arası	2	3,20	,282	2,740	,033	C > E
		(b) 23-27 Yaş arası	20	3,28	1,041			
		(c) 28-32 Yaş arası	36	3,64	,650			
		(d) 33-37 Yaş arası	18	3,37	1,251			
		(e) 38 Yaş ve üzeri	18	2,74	1,026			
		Toplam	94	3,33	,938			
	Duyuşsal	(a) 18-22 Yaş arası	2	2,87	,530	4,309	,003	C > E D > E
		(b) 23-27 Yaş arası	20	2,76	,852			
		(c) 28-32 Yaş arası	36	3,11	,867			
		(d) 33-37 Yaş arası	18	2,97	1,305			
		(e) 38 Yaş ve üzeri	18	2,01	,759			
		Toplam	94	2,79	1,008			
	Davranışsal	(a) 18-22 Yaş arası	2	3,20	,282	4,814	,001	C > E
		(b) 23-27 Yaş arası	20	2,83	,792			
		(c) 28-32 Yaş arası	36	3,42	,778			
		(d) 33-37 Yaş arası	18	2,92	,884			
		(e) 38 Yaş ve üzeri	18	2,46	,805			
		Toplam	94	3,01	,867			
Toplam	(a) 18-22 Yaş arası	2	3,11	,380	4,661	,002	C > E	
	(b) 23-27 Yaş arası	20	2,98	,767				
	(c) 28-32 Yaş arası	36	3,43	,642				
	(d) 33-37 Yaş arası	18	3,14	1,096				
	(e) 38 Yaş ve üzeri	18	2,47	,686				
	Toplam	94	3,09	,839				

(p<0.05)

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanın tamamında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 28-32 Yaş arası katılımcıların, 38 yaş ve üzeri katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir(p<0.05).

**Tablo 7.** Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	X	S.s.	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) İlköğretim	3	2,53	1,101	2,565	,044	D > B
		(b) Lise	17	2,80	1,230			
		(c) Ön Lisans	15	3,29	1,148			
		(d) Lisans	51	3,54	,782			
		(e) Lisans Üstü	8	3,50	,828			
		Toplam	94	3,33	,938			
	Duyuşsal	(a) İlköğretim	3	2,00	,250	2,373	,058	-
		(b) Lise	17	2,27	1,078			
		(c) Ön Lisans	15	2,83	,971			
		(d) Lisans	51	2,93	,991			
(e) Lisans Üstü		8	3,25	,790				
Toplam	94	2,79	1,000					

Davranışsal	(a) İlköğretim	3	2,33	,757	1,355	,256	-
	(b) Lise	17	3,04	,844			
	(c) Ön Lisans	15	2,69	,925			
	(d) Lisans	51	3,09	,860			
	(e) Lisans Üstü	8	3,32	,792			
	Toplam	94	3,01	,867			
Toplam	(a) İlköğretim	3	2,35	,697	1,968	,106	-
	(b) Lise	17	2,76	,978			
	(c) Ön Lisans	15	2,98	,939			
	(d) Lisans	51	3,24	,755			
	(e) Lisans Üstü	8	3,34	,662			
	Toplam	94	3,09	,839			

(p<0.05)

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında sadece bilişsel alt boyutunda anlamlı farka rastlanmış olup, diğer alt boyut ve toplam puanda anlamlı farklılık bulunamamıştır (p<0.05).

**Tablo 8.** Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Algılarının Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Çalışma Süresi	N	X	S.s.	f	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	(a) 1 yıl ve altı	3	2,93	,503	1,127	,349	-
		(b) 2-6 yıl	40	3,55	,848			
		(c) 7-11 yıl	33	3,18	1,210			
		(d) 12-16 yıl	5	3,56	1,023			
		(e) 17-21 yıl	13	3,06	,699			
		Toplam	94	3,33	,983			
	Duyuşsal	(a) 1 yıl ve altı	3	2,33	1,010	1,046	,388	-
		(b) 2-6 yıl	40	3,03	,871			
		(c) 7-11 yıl	33	2,59	1,215			
		(d) 12-16 yıl	5	2,70	1,191			
		(e) 17-21 yıl	13	2,73	,688			
Toplam		94	2,79	1,000				
Davranışsal	(a) 1 yıl ve altı	3	2,86	,611	1,457	,222	-	
	(b) 2-6 yıl	40	3,25	,892				
	(c) 7-11 yıl	33	2,76	,779				
	(d) 12-16 yıl	5	2,96	1,089				
	(e) 17-21 yıl	13	2,96	,897				
	Toplam	94	3,01	,867				
Toplam	(a) 1 yıl ve altı	3	2,74	,697	1,306	,274	-	
	(b) 2-6 yıl	40	3,31	,758				
	(c) 7-11 yıl	33	2,91	,969				
	(d) 12-16 yıl	5	3,12	,930				
	(e) 17-21 yıl	13	2,95	,646				
	Toplam	94	3,09	,839				

(p<0.05)

Tablo 8' de görüldüğü üzere katılımcıların çalışma süresi durumu değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanlar da anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır (p<0.05).



**Tablo 9.** Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Pearson Korelasyon)

Alt Boyut		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Bilişsel	R	1	,728**	,631**
	p		,000	,000
	N	94	94	94
Duyuşsal	R	,728**	1	,650**
	p	,000		,000
	N	94	94	94
Davranışsal	R	,631**	,650**	1
	p	,000	,000	
	N	94	94	94

(p<0.05)

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları olan, bilişsel alt boyutu ile duyuşsal alt boyutu arasında ( $r = ,728$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal alt boyutu ile bilişsel alt boyutu arasında ( $r = ,631$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal alt boyutu ile davranışsal alt boyutu arasında ( $r = ,650$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## TARTIŞMA

Erzurum Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. bünyesinde görev yapan spor yöneticilerinin örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine ilişkin örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0.05$ ). Tablo 3’de elde edilen bu sonuca göre örgütsel sinizm tutumları açısından kadın ve erkek çalışanların cinsiyet değişkenine göre sinizm tutumu üzerinde ayırt edici bir değişken olmadığı söylenebilir. Çopur’un (2018)<sup>5</sup> öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında cinsiyet durumlarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Şarkaya (2019)<sup>10</sup> yılında, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, cinsiyet durumlarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını tespit etmiştir. Bingöl (2018)<sup>1</sup> yılında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmasında, örgütsel sinizm alt boyutlarında cinsiyet durumlarına göre herhangi bir anlamlı farka rastlamıştır. Yeşilçimen (2015)<sup>13</sup> yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmasında Cinsiyet durumlarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığını tespit etmiştir. Literatürde tespit edilen araştırmalar, çalışmamızı destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanında anlamlı farklılıklara Tablo 4’de rastlanmamıştır ( $p<0.05$ ). Bingöl (2018)<sup>1</sup> yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının araştırılması isimli çalışmasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarının medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmuş olup, duyuşsal ve davranışsal

alt boyutlarında bekâr iş görenlerin evli iş görenlere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır. Çopur (2018)<sup>5</sup> yılında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada medeni durum değişkenlerine göre örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit etmiştir. Yeşilçimen (2015)<sup>13</sup> yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmada, örgütsel sinizm alt boyutlarının medeni durum değişkenlerine göre bilişsel alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiş olup, bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla bilişsel alt boyutunda daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların evren örneklemini oluşturan katılımcıların, meslek gruplarının farklı oluşu ve çalışma ortamlarının da değişik olmasından kaynaklandığından söz edilebilir.

Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumlarına göre örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. ( $p < 0.05$ ). Buna göre; en yüksek katılım bilişsel alt boyutunda personel katılımcılar oluştururken ( $= 3.39 \pm .970$ ) yönetici katılımcılar ( $= 2.77 \pm .982$ ); en düşük katılım ise davranışsal alt boyutunda yönetici katılımcılar ( $= 2.82 \pm .956$ ) personel katılımcılar ( $= 3.03 \pm .861$ ) ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde kurumdaki pozisyon değişkeninin örgütsel sinizmi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle örgütsel sinizm ve alt boyutlarının tamamında personel olarak görev yapan katılımcıların yönetici olarak görev yapan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ve personelin daha sınık olduğundan bahsedilebilir.

Katılımcıların yaş durumu değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları ve toplam puanlarının tümünde anlamlı farklılıklara tablo 6'da rastlanmıştır ( $p < 0.05$ ). Buna göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım Bilişsel alt boyutunda 28-32 yaş katılımcılar olurken ( $= 3.64 \pm .650$ ), 38 yaş ve üzeri ( $= 2.74 \pm 1.026$ ), en düşük katılım ise Duyuşsal alt boyutunda 38 yaş ve üzeri yaş ( $= 2.01 \pm .759$ ) 28-32 yaş ( $= 3.11 \pm .867$ ) olduğu görülmüştür. Çopur (2018)<sup>5</sup> yılında öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada algı durumlarına dair çalışmada yaş değişkeni durumuna göre örgütsel sinizm alt boyut durumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Şarkaya (2019)<sup>10</sup> yılında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada örgütsel sinizm alt boyut durumlarının yaş değişkeni durumuna göre anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzerinde olan katılımcı öğretmenlerin 21-35 ve 36-50 yaş aralık düzeyinde olan öğretmenlere nazaran daha fazla ortalamaya sahip olduğunu tespit etmiştir. Bingöl (2018)<sup>1</sup> yılında, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmada, yaş değişkeninin örgütsel sinizm alt boyutu olan duyuşsal boyutunda anlamlı fark bulunmuş olup, 39 yaş altı bireylerin 50 yaş ve üzeri yaşındaki bireylere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında paralellik olduğundan bahsedilebilir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında sadece bilişsel alt boyutunda anlamlı farka rastlanırken diğer alt boyut ve toplam puanlar da anlamlı farklılıklara tablo 7'de rastlanmamıştır ( $p < 0.05$ ). Yine katılımcıların eğitim

durumu arttıkça puan ortalamalarının da arttığı gözlenmiş olup eğitim durumu yüksek olan katılımcıların sinizm durumuna daha fazla tepki verdikleri söylenebilir. Bingöl (2018)<sup>1</sup> yılında Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre eğitim durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Yine Yeşilçimen (2015)<sup>13</sup> yılında, hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark tespit etmiş olup, Lisans mezunu katılımcıların tüm alt boyutlarda diğer eğitim düzeyi olan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında paralellik olduğundan bahsedilebilir.

Katılımcıların çalışma süresi durum değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarında ve toplam puanında anlamlı farklılıklara tablo 8'de rastlanmamıştır ( $p < 0.05$ ). Şarkaya (2019)<sup>10</sup> yılında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelediği çalışmasında örgütsel sinizm alt boyut durumuna göre çalışan süresi değişkenlerine göre anlamlı fark tespit etmiş olup, 16 ile 20 yıl arası hizmete sahip olan öğretmenlerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bingöl (2018)<sup>1</sup> yılında, Gençlik Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi isimli çalışmasında, çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak duyuşsal alt boyutunda anlamlı bir fark tespit etmiş olup, 10 yıl altı çalışan katılımcıların 16 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yeşilçimen (2015)<sup>13</sup> yılında hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi isimli çalışmasında örgütsel sinizm alt boyutlarının çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark tespit etmiş olup, 10 yıl ve altı çalışan hemşirelerin diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar ile bulunan sonuçlar arasında farklılıklar olduğundan bahsedilebilir. Bu farklılıkların, evren örneklemini oluşturan katılımcıların, meslek gruplarının farklı oluşu ve çalışma ortamlarının da değişik olmasından kaynaklandığından söz edilebilir.

Erzurum Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Erzurum halkına hizmet veren Spor A.Ş. de görev yapan spor yöneticilerinin örgütsel sinizm algılarının ölçüldüğü bu çalışmada katılımcıların sinizm algı ortalaması düşük seviyede bulunmuştur. Buna ek olarak cinsiyet değişkeni durumuna göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran daha fazla ortalamaya sahip oldukları, yaş değişkenine göre 28-32 yaş arası olan katılımcıların diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre yüksek ortalamaya sahip oldukları, medeni durum değişkenine göre evli bireylerin bekâr bireylere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yine katılımcıların eğitim değişkenine göre lisansüstü katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Yine katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre 2-6 yıl arası olan katılımcıların diğer çalışma süresi gruplarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları ve katılımcıların kurumdaki pozisyon değişkenine göre personel olarak katılan bireylerin yönetici olarak katılan bireylere oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

## ÖNERİLER

Sonuç itibari ile Spor Aş. de görev yapan spor yöneticilerinin örgütsel sinizm algılarını araştırmak amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda söylenebilir öneriler şöyle ifade edilebilir;

- Erzurum Büyükşehir Spor A.Ş. Çalışanlarını çeşitli eğitimler yaparak örgütsel sinizm duygularını artırabilir.
- Örgüt çalışanları uzmanlık alanlarında görev verilerek örgüte sinizm anlamında bağlılıkları artırılabilir.
- Çeşitli spor müsabakalarında kurumdaki çalışanlara görev verilerek tecrübe kazandırılarak örgütsel sinizm anlamında desteklenebilir.
- Çalışan personelin eğitim durumları göz önünde bulundurularak görevlendirilmesi örgütsel sinizm duygularını artırılabilir.
- Örgütte görev yapan bireylerin eşit ücret politikası güdülerek örgütsel sinizm duygusu geliştirilebilir.
- Çeşitli Seminerler yapılarak çalışanların katılımı sağlanıp örgütsel sinizm anlamında gelişim sağlanabilir.

## KAYNAKLAR

1. Bingöl Ş. (2018). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
2. Boyalı H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
3. Brandes P. (1997). Organizational cynism: Its nature, antecedents, and consequences. unpublished doctoral dissertation. Division of Research and Advanced Studies of The University of Cincinnati, USA.
4. Brown M., Cregan C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*. 47(4), 667-686.
5. Erdost HE., Karacaoğlu K., Reyhanoğlu M. (2007). örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya.
5. Çopur Z. (2018). Öğretim elemanlarının örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
6. George D., Mallery P. (2016). IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
7. Kalağan G., Güzeller OC. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27, 83-95.
8. Kalağan G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
9. Kasalak G., Aksu Bilgin M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 11-19.
10. Şarkaya SS. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.

11. Tabachnick BG., Fidell LS. (1996). Using multivariate statistics (3rd ed.). New York: Harper Collins College Publishers.
12. Turan Ş. (2011). Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
13. Yeşilçimen KC. (2015). Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

