



**GENÇLİK VE SPOR HİZMETLERİ DAİRESİ ÇALIŞANLARININ ETİK LİDERLİK  
ALGISI, ÖRGÜTSEL SİNİZM, ETİK İKLİM ALGISI VE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ, SAKARYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ  
ÖRNEĞİ**

*Yakup YİĞİT \*- Murat KUL \*\**

**Öz**

*Bu araştırma gençlik ve spor hizmetleri dairesi çalışanlarının etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada çalışma grubunu Sakarya Büyükşehir Belediyesinin Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı bünyesinde çalışan personelden oluşturmaktadır. Çalışanların verilerini belirlemede Tuna ve arkadaşlarının (2012) Türkçe'ye geçerlemesini yaptığı tek boyuttan ve 10 maddeden oluşan Etik Liderlik Ölçeği, Çalışkan'ın (2022) Türkçe'ye uyarlamasını yaptığı iki boyuttan ve 9 maddeden oluşan Örgütsel Etik İklimi Ölçeği, Kalağan'ın (2009) Türkçe'ye uyarlamasını yaptığı üç boyuttan ve 14 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyuttan ve 5 maddeden oluşan İş tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22.0" programında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına demografik değişkenler açısından bakıldığında cinsiyet ile örgütsel sinizm, etik liderlik ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Öte yandan mesleki kıdem ve örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Etik liderlik ile örgütsel etik iklim ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki, örgütsel sinizm arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar yerel yönetimlerde etik liderliğin önemini vurgulamakta ve çalışanlar üzerinde hizmet odaklı yaklaşım uygulanmasının faydasını göstermektedir. Daha fazla kontrast örneklem ve farklı endüstrilerle nitel araştırma yapılması ileriki çalışmalarda önerilmektedir. Gelecek araştırmalar için, daha geniş örneklerle ve farklı sektörlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, ayrıca gençlik ve spor daire başkanları arasında etik liderlik eğitimi verilmesinin fayda sağlayacağı öngörülmektedir.*

**Anahtar kelimeler:** Etik liderlik, İş tatmini, Örgütsel etik iklim, Örgütsel sinizm.

**Examination Of Relationships Between Ethical Leadership Perception, Organizational Cynicism, Ethical Climate Perception and Job Satisfaction Levels of Employees of The Department of Youth and Sports Services: Sakarya Metropolitan Municipality Example**

**Abstract**

*This research was conducted to examine the relationship between the ethical leadership perception, organizational cynicism, ethical climate perception, and job satisfaction levels of youth and sports services department employees. In the research where the relational screening model, one of the quantitative research methods, was used, the study group consists of the personnel working in the Youth and Sports Services Department of Sakarya Metropolitan Municipality. In determining the data of the employees, the Ethical Leadership Scale consisting of a single dimension and 10 items validated into Turkish by Tuna et al. (2012), the Organizational Ethical Climate Scale consisting of two dimensions and 9 items adapted to Turkish by Çalışkan (2022), the Organizational Cynicism Scale consisting of three dimensions and 14 items adapted to Turkish by Kalağan (2009), and the Job Satisfaction Scale consisting of a single dimension and 5 items adapted to Turkish by Başol and Çömlekçi (2020) were used. The data analysis was carried out in the "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22.0" program. When the research results were examined in terms of demographic variables, it was determined that there was no significant relationship between gender and organizational cynicism, ethical leadership and job satisfaction. On the other hand, a significant relationship was determined between professional*

\* Öğr. Gör., Sakarya Üniversitesi, Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Bölümü, [yakupyigit@sakarya.edu.tr](mailto:yakupyigit@sakarya.edu.tr), <http://orcid.org/0000-0002-9177-9894>

\*\* Prof. Dr., Bayburt Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, [muratkul@bayburt.edu.tr](mailto:muratkul@bayburt.edu.tr), <http://orcid.org/0000-0001-6391-8079>

*seniority and the affective and behavioral sub-dimensions of organizational cynicism. A positive relationship was found between ethical leadership and organizational ethical climate and job satisfaction, while a negative relationship was found between organizational cynicism. These results emphasize the importance of ethical leadership in local governments and show the benefits of implementing a service-oriented approach on employees. It is recommended that qualitative research be conducted with more contrast samples and different industries in future studies. For future studies, it is anticipated that comparative studies with larger samples and different sectors, and also that ethical leadership training be provided among youth and sports department heads will be beneficial.*

**Keywords:** *Ethical leadership, Job gratification, Organizational ethical climate, Organizational cynicism.*

## 1. Giriş

Nüfusun artmasıyla birlikte hızı bir şekilde gelişen dünyada, insanlar bir yandan yoğun bir tempo ile çalışmaktayken bir yandan da stresle mücadele içerisinde. Bireylerin yaşamları boyunca sağlıklı ve nitelikli bir yaşam sürme arzuları arttığından, spor yapma ihtiyaçları da bu artan talebe paralel olarak yükselmektedir. Bu sebeple insan faktörünü göz ardı etmeden belediyeler yatırımlarını yaparken insanların rahat ve kolay ulaşım faydalanabilmesi için spor tesisi imkanlarını arttırması önem teşkil etmektedir (Ceyhun, 2008). Belediyelerin spor faaliyetleri hizmet sektörü içerisinde hayati anlam ifade etmektedir. Gelişimine 20. yüzyılın başlarında başlayan ve gün geçtikçe de çeşitlenen modern spor, günümüzde hâlihazırda toplumlar tarafından en çok ilgi gösterdiği uğraşlardan biri olup kitleleri arkasından sürüklemektedir. Artan bu ilgi sporu bir sektör haline getirmiştir (Yıldız, 2009). Belediyelerin sunmuş olduğu spor hizmetlerini sıralarsak; amatör spor kulüplerini desteklemek, spor okulları ya da yazın spor okulları açmak, spor tesisleri açmak ya da açtırmak ve özel turnuvalar organize etmektir. Ülkemizde belediyeler sundukları spor hizmetlerini kalıplaşmış bir şekilde bu çerçeveye dışına çıkmadan sürdürmektedir. Yurt dışında da benzer bir durum gözlemlenmektedir. Halkın spor yapma konusundaki ihtiyaçlarına belediyeler etkin bir şekilde yanıt vermemekte; bu görevi genellikle "yaşam boyu spor federasyonları" veya "herkes için spor" gibi kuruluşlar üstlenmektedir (Canbolat, 2002).

Bir kurumun yapısal, fiziki ve ekonomik imkânları ne kadar olgunlaşmış olursa olsun, çalışanların işlerine ve kuruma karşı tutumları ve davranışları, başarının sağlanmasında etik liderlikle yakından ilişkilidir (Yüksel, 2005). Etik liderlik, uzun bir süredir akademik çevrelerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. Bu alandaki özenli ve teorik temellere dayalı sosyal ve bilimsel çalışmalar hala yeni ve keşfedilmemiş birçok özellik barındırmaktadır (Brown & Trevino, 2006). Etik liderlik, liderlerin etik ilkeleri benimseyip uygulayarak örgütlerini yönetmeleri ve çalışanlar arasında güven, dürüstlük ve adalet kültürünü teşvik etmeleri olarak tanımlanır (Brown & Trevino, 2006). Bu liderlik yaklaşımı, liderlerin sadece hedeflere ulaşmakla kalmayıp, aynı zamanda doğru ve etik bir şekilde davranmalarının gerekliliğine inanır. Etik liderler, karar alma süreçlerinde şeffaf olurlar, çalışanların haklarına saygı gösterirler ve işlerini dürüstlük ve adalet prensiplerine dayandırır. Bu şekilde, etik liderlik sadece iş başarısını teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda örgüt içindeki morale, motivasyona ve iş birliğine de olumlu katkıda bulunur (Yüksel, 2005). Bir lider, çevresindeki bireyleri, grupları ve örgütleri hedeflere doğru yönlendirirken kişisel, olaysal ve olgusal durumları ahlaki bir bakış açısıyla yönetme sorumluluğundadır. Etik değerler ve standartlar belirlemek, liderlik anlayışına yeni boyutlar ekleyerek örgüt içinde etik bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlar. Ayrıca, gün geçtikçe artan etik dışı davranışlar ve skandallarla karşı karşıya kalındığı bir dönemde, yöneticiler çalışanların etik ilkeleri uygun bir şekilde uygulamalarını sağlayarak, etik liderlik rollerini yerine getirmek için örgüt içinde etik bir iklim oluşturmalıdır (Turhan, 2007).

Etik davranışa teşvik eden önemli bir iç normatif sistem olan etik iklim, önemli örgütsel sonuçlar doğurması sebebiyle kullanılan bir araç olarak kabul edilmiştir. Bart Victor ve John Cullen tarafından 1988'de geliştirilen Etik İklim Kuramı, Kohlberg'in bireysel ahlaki gelişim modelinin örgütsel bağlama uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır. Etik iklim, örgüt içindeki yaşamın doğru/yanlış (deontolojik) ve iyi/kötü (faydacı) bakış açılarıyla değerlendirilmesini sağlar (Victor & Cullen, 1998). Bu önemli

normatif sistem, etik dışı davranışların bireysel ve örgütsel sonuçlarının yanı sıra küresel sonuçlarına da dikkat çeker. Örneğin, küresel bir şirket olan Enron'un skandalı sonucunda ABD'de 4,500, dünya çapında ise 85,000 kişi işini kaybetmiş ve ABD ekonomisine yaklaşık 64 milyar dolarlık zarar verilmiştir (Sağlar & Kandemir, 2007). Ayrıca, kayıtlardaki usulsüzlükler sermaye piyasaları, üst düzey yönetimler, finansal raporlar, bağımsız denetim sistemleri ve denetçilere olan güveni sarsmıştır (Dinç & Cengiz, 2014). Wimbush ve Shepard (1994)'e göre, ABD iş dünyasındaki şiddet içermeyen etik dışı davranışların yıllık kaybı 40 milyar dolardır. Ulrich ve çalışma arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, 1,215 hemşire ve sosyal hizmet çalışanının %32,5'inin iş yerindeki etik sorunlar nedeniyle kendilerini güçsüz hissettikleri, %34,7'sinin bitkin hissettikleri ve %52,8'inin etik problemlerin çözülmediğinde hayal kırıklığına uğradıkları, %40'ünün ise yorgun hissettikleri belirlenmiştir. Etik ihlallerin önlenmesi için, öncelikle örgütlerde denetim standartlarının belirlenmesi ve örgütlerin şeffaflığının ve güvenilirliğinin artırılmasını hedefleyen yasal düzenlemeler uygulanmıştır. Bu düzenlemeler arasında sarbanes-oxley yasası, zorunlu etik prensipler ve eğitim programları gibi önemli adımlar bulunmaktadır. Ancak, örgütlerdeki içsel normların eksikliği, dışarıdan dayatılan düzenlemelerin kamuoyu güvenini artırmasına rağmen, etik olmayan davranışları engellemede yeterli olmadığı ve özellikle yöneticilerin düşünce tarzlarıyla davranışlarının tutarsız olduğu durumlar örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli etken olduğu kanısını güçlendirmiştir (Schminke vd., 2007).

Sinizm, çalışanların örgütlerine karşı duydukları kızgınlık, güvensizlik, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları ifade eder (Tayfun & Çatır, 2014). Davis ve Gardner'in (2004) belirttiğine göre, örgütsel sinizm, bir çalışanın kendi örgütü hakkında taşıdığı bir tutumdur. Bu tutum, bireyin örgüte karşı inançları, etkileri ve davranış eğilimlerini kapsar (Ajzen, 1994; Breckler, 1984). "Örgütsel sinizm inancı, bireyde mevcut olduğu örgütün dürüstlük, samimiyet ve adaletten yönünden yoksun olduğuna inanmasıdır". Bu inançlar genellikle öfke ve küçümseme gibi olumsuz duygularla ilişkilendirilir. Örgütsel sinizmin diğer örgütsel değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmalar, Reichers, Wanous ve Austin'e (1997) göre örgütsel sinizmin iş tatmini ile negatif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Abraham (2000), örgütsel sinizmin iş tatminsizliği ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmalarda ise örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında genellikle negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır (Akt: Chiaburu vd., 2013, Eaton, 2000; Wanous vd., 1994). Etik liderlik ve etik iklim algısının zayıf olması nedeniyle ortaya çıkan örgütsel sinizm, iş tatmininin güçlü bir belirleyicisi olabilir (Akt: Chiaburu vd., 2013; Colquitt vd., 2001; Riggle vd., 2009).

İş tatmini, işe veya belirli bir iş boyutuna yönelik genel tutumu kavramsallaştıran bir terim olarak değerlendirilir (Oshagbemi, 1999). Knoop'un (1995) ifadesiyle, "iş tatmini bir çalışanın iş durumuna ilişkin genel duygusal değerlendirmesini yansıtır". Bu değerlendirme olumluysa, memnuniyet verici duygusal bir durum ortaya çıkar ve iş tatmini olarak adlandırılırken, olumsuz sonuçlarırsa iş tatminsizliği olarak nitelendirilir (Locke, 1969). Kısacası, iş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen olumlu duyguları ifade eder. Ayrıca, çalışanın işe atfettiği önem veya değer olarak da tanımlanabilir (Ko, 2012). "Çalışanın işle ilgili duygularını, duygusal durumunu ve iş veya çalışma durumunu değerlendirmesi nedeniyle, iş tatmini işyeri mutluluğunun önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilir" (Zhang vd., 2014). "İş tatmininin gerçekleşmesi için, çalışanların işle ilgili beklentilerinin karşılanması gerekir" (Yang, 2010). Dolayısıyla, işin nitelikleri ile çalışanların beklentileri arasında uyum olduğunda iş tatmini gerçekleşmiş olur (Akgündüz, 2013).

Son yıllarda etik liderlik, örgütsel etik iklim, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine yapılan araştırmalarda artış yaşanmasına rağmen, bu çalışmaların istenilen nicelik ve nitelikte olmadığı belirlenmiştir. (Arslantaş & Dursun, 2008; Özer & Urtekin, 2007). Bu çalışma ile Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarının etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırarak, merkezi spor yönetiminin ve yerleşmenin artmasıyla spor yönetimindeki etkinliğin artmasının beklentisiyle önemli bir boşluğu

doldurmayı amaçlanmaktadır. Yerel yönetimlerin spor faaliyetlerini düzenleyen kurumlarının, etik liderlik, örgütsel sinizm, etik iklim ve iş tatmini gibi faktörler arasındaki ilişkileri anlamalarına ve yönetim stratejilerini buna göre şekillendirmelerine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu çalışmanın ayrıca, benzer alanlarda yapılacak olan diğer araştırmalara da rehberlik ederek, spor yönetimi ve yerel yönetimler arasındaki ilişkiler konusunda daha fazla bilgi sağlaması beklenmektedir.

Araştırma Gençlik ve spor hizmetleri dairesi çalışanlarının etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlam çerçevesinde aşağıdaki sorular oluşturulmuştur.

1. Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışan personellerin sosyo demografik özelliklerine göre etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini ölçek puan ortalamaları arasında fark var mıdır?

2. Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışan personellerin etik liderlik algısı ile iş tatmini arasında ilişki var mıdır?

3. Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışan personellerin etik liderlik algısı ile etik iklim algısı arasında ilişki var mıdır?

4. Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışan personellerin etik liderlik algısı ile örgütsel sinizm arasında ilişki var mıdır?

## **2. Yöntem**

Bu başlık altında araştırmanın metodolojisiyle ilgili bilgiler sunulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın evreni, araştırma deseni ve örnekleme, araştırma süreci, veri toplama araçları, veri analizi ve araştırma etiği gibi alt başlıklar incelenmiştir.

### **2.1. Araştırma Deseni**

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Pozitif bilimin bir yansıması olarak nicel araştırma, gerçekliği nesnel bir olgu olarak kabul eder ve gerçekliğin bireyin dışında ve bireyden bağımsız olduğunu kabul eder. Araştırmacı olaylara ve olgulara dışarıdan bakar ve nesnel bir tutum sergiler. Nicel araştırmalarda, araştırmacı değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini kesin hatlarıyla belirlemek ve bu etkilerin derecesini ölçmek zorundadır. Aksi takdirde, araştırmanın önceden belirlediği hipotezleri test etmek mümkün olmayacaktır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda bir çalışmadır. Bu çalışmada, Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarının etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

### **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesinin 59 çalışanın tamamı oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı baz alınarak araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir (Sekaran, 1992). Bu bağlamda 54 kişiden anket toplanmış ve 51 çalışanın anketleri değerlendirilmiştir.

### **2.3. Araştırma Süreci**

Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi personeline yönelik bu araştırma, 2023 yılı Ekim ve Kasım aylarını içeren dönemde gerçekleştirilmiştir. Personellere ölçeklerin uygulanması için Sakarya Büyükşehir Belediyesi yönetiminden izin alınarak ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler yüz yüze uygulanmıştır. Personellere ölçekler hakkında genel bir bilgilendirme yapılarak

çalışmanın amacı açıklanmıştır. Daha sonra ölçekler doldurtulmuştur. Ölçek içeriğinde katılımcıların kişisel bilgilerine dair herhangi bir içerik bulunmamaktadır.

#### 2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada gönüllülük esasına riayet edilerek online ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmış olup demografik özellikleri yansıtan sorularla etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini olmak üzere çalışma beş bölüm olarak gerçekleştirilmiştir. İlk kısımda demografik özellikleri tespit etmek için on soru sorulmuştur. İkinci bölüm de ise Brown ve arkadaşlarının (2005) tarafından geliştirilen 48 maddelik Etik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye geçerlemesi Tuna ve arkadaşlarının (2012) tarafından yapılmıştır. Türkçe versiyonu hali olan 10 maddelik hali ile kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Ne Katılıyorum ne katılmıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) şeklinde beşli likert formatında derecelendirilmiştir. Üçüncü bölümde örgütsel etik iklimi uygulamalarını belirleyebilmek tüm sektörlerde faaliyet gösteren işletme ya da kurumlarda, geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı ile bilimsel yöntemlere dayanarak ölçmek için Çalışkan'ın (2022) literatür doğrultusunda 9 madde olarak geliştirdiği ölçek değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi değerlendirme yapılmıştır (1: "Kesinlikle Katılmam"- 5: "Kesinlikle Katılıyorum"). Ölçme aracı Davranışlara Yönelik Etik İklimi ve Kurallara Yönelik Etik İklimi olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Dördüncü bölümde ise Brandes ve arkadaşlarının (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 13 maddelik ölçeğin Brandes' deki (1997) örgütsel sinizm ölçeğinin Kalağan tarafından gözden geçirilmiş 14 maddelik formunun Türkçe versiyonu kullanılacaktır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm ölçeği, davranışsal, bilişsel ve duygusal olmak üzere üç ayrı alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, beş maddeyle bilişsel boyutu, dört maddeyle duygusal boyutu ve dört maddeyle de davranışsal boyutu kapsamaktadır. Kalağan (2009) çalışmasında, bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.76 ile 0.82 arasında; duygusal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.74 ile 0.89 arasında ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0.69 ile 0.90 arasında değişkenlik gösterdiğini bulmuştur. Ayrıca, ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0.91, 0.95 ve 0.87 olarak bulunmuştur (Kalağan, 2009). Ölçek "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) biçiminde sıralanan 5'li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Beşinci bölümde çalışanların işlerinden duydukları tatmin derecesini belirleyebilmek amacıyla 18 madde olarak Brayfield ve Rothe'nin (1951) aracılığıyla geliştirilen, 5 maddelik kısa forma Judge ve arkadaşlarının (1998) tarafından çevrilen ve Başol ve Çömlekçi (2020) – tarafından Türkçeye uyarlanan iş tatmini ölçeği kullanılacaktır. Ölçme aracı tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi için 5'li likert değerlendirme modeli kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum-5: kesinlikle katılıyorum).

#### 2.5. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel hesaplanma evresinde kullanılan program "Statistical Package for the Social Science (SPSS) for Windows 22.0" dir. Araştırma örnekleminin demografik özelliklerinin incelenmesinde sayı, frekans, standart sapma, ortalama ve yüzde dağılımı gibi ölçütler kullanılmıştır. Uygun istatistik analiz yönteminin belirlenmesi için verilerin dağılımının normal dağılıma uygun olup olmadıkları araştırılmasında "Kolmogorov Smirnov Z" ve Skewnes-Kurtosis testleri yapılarak verilerin normal dağılıma uygun olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada ikili grup karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" testi ve ikiden fazla grup karşılaştırılmaları için ise "Kruskal Wallis H" testleri kullanılmış, İstatistiksel açıdan anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  varsayılmıştır. Bu çalışmada kullandığımız ölçeklerden elde edilen veriler arasındaki ilişkinin araştırılmasında Spearman Korelasyon testi kullanıldı. İstatistiksel açıdan anlamlılık düzeyi ise  $p < 0.05$  kabul edilmiştir.

#### 2.6. Araştırma Etiği

Bu çalışmada personele ölçekler uygulanmadan önce Bayburt Üniversitesi Etik Kurulunun 06.10.2023 tarihinde gerçekleştirilen 16 numaralı toplantısında alınan 306 sayılı kararıyla araştırmanın etik yönden yapılmasında herhangi bir olumsuzluk olmadığı ve etik açıdan uygun olduğuna dair etik kurul onay izni alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir.

### 3. Bulgular

Kesitsel özellikteki araştırmaya toplam 51 kişi katılmıştır, katılımcıların %7,8'i kadın, %92,2'si erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması  $39.01 \pm 8.46$  (Ort $\pm$ SS)'dir. Katılımcılardan %74,5'i evli, %25,5'i bekaardır. Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımı; %3,9'u ilkokul, %27,5'i lise, %49'u lisans ve %19,6'ı lisansüstü eğitimidir. Katılımcıların %7,8'i müdür, %5,9'u şef, %19,6'sı memur, %33,3'i antrenör ve %33,3'i Sasay A.Ş. unvanına sahiptir. Katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde ise %43,1'inin (n=23) 11 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip olduğu, meslekteki hizmet sürelerinin ortama  $12.00 \pm 8.66$  (Ort $\pm$ SS) olduğu görülmüştür. Katılımcıların şu an çalıştıkları kurumdaki mesleki kıdemleri incelendiğinde ise; %52,9'unun (n=27) 1-5 yıl arasında kıdem yılına sahip olduğu belirlenmiş, kurumdaki hizmet süreleri ortalama  $7.39 \pm 6.84$  (Ort $\pm$ SS)'dür. Katılımcıların aylık ortalama gelir düzeyleri bildirimini ortalama  $22215.68 \pm 814.70$  (Ort $\pm$ SS) iken aylık ortalama aile gelir düzeyleri (kişisel gelirleri dahil halde) ortalama  $28205.88 \pm 13475.59$  (Ort $\pm$ SS) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılara aktif bir şekilde spor yapma durumları incelendiğinde %41,2'sin düzenli ve aktif spor yaptığı, %56,9'nun ise düzenli ve aktif spor yapmadığı tespit edilmiştir. Katılımcılara ait tanımlayıcı veriler ayrıntılı olarak Tablo 1'de belirtilmiştir.

**Tablo 1***Katılımcuların Tanımlayıcı Özellikleri*

Tanımlayıcı Değişkenler		Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	4	7.8
	Erkek	47	92.2
Yaş	20-30 arası	11	21.6
	31-40 arası	17	33.3
	41 ve yukarı	23	45
Medeni durum	Evli	38	74.5
	Bekar	13	24.5
Eğitim durumu	İlkokul	2	3.92
	Lise	14	27.45
	Lisans	25	49.01
	Lisansüstü	10	19.60
Unvan	Memur	4	7.8
	Şef	3	5.9
	Memur	10	19.6
	Antrenör	17	33.3
	Sasay AŞ	17	33.3
Mesleki kıdem yılı	1-5 yıl arası	15	29.4
	6-10 yıl arası	13	27.5
	11 yıl ve üzeri	23	43.1
Kurum hizmet süresi	1-5 yıl arası	27	52.9
	6-10 yıl arası	12	23.5
	11 yıl ve üzeri	12	23.5
Aylık kişisel gelir (TL)	12-19 bin arası	27	52.9
	20-27 bin arası	12	23.5
	28 bin ve üzeri	12	23.5
Aylık aile gelir (TL)	12-30 bin arası	35	66.7
	31-45 bin arası	12	25.5
	45 bin ve üzeri	4	7.8
Aktif spor yapma durumu	Evet	21	41.2
	Hayır	30	56.9

Bu çalışmada gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışanların ÖEİ Kurallara Yönelik puan ortalaması  $20.54 \pm 3.39$ , ÖEİ Davranışlara Yönelik puan ortalaması  $16.60 \pm 3.02$ , ÖEİ Toplam puan ortalaması  $37.15 \pm 6.02$  iken, ÖS Bilişsel puan ortalaması  $11.07 \pm 4.32$ , ÖS Duyuşsal puan ortalaması  $6.49 \pm 2.77$ , ÖS Davranışsal puan ortalaması  $7.33 \pm 2.79$ , Toplam puan ortalaması  $24.90 \pm 8.03$

bulunmuştur. Ayrıca gençlik ve spor hizmetleri dairesi çalışanlarının etik liderlik, iş tatmini puan ortalamaları sırasıyla; 41.29±6.14, 21.90±3.10 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

**Tablo 2**

*Katılımcıların Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) ve Alt Boyutları, Örgütsel Sinizm (ÖS) ve Alt Boyutları İle Etik Liderlik (EL) ve İş Tatmini Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı*

Ölçekler	Madde Sayıları	X ± SS	Min. Puan	Max. Puan	Medyan
ÖEİ Kurallara yönelik	5	20.54±3.39	9	25	20
ÖEİ Davranışlara yönelik	4	16.60±3.02	5	20	17
ÖEİ Toplam	9	37.15±6.02	17	45	37
ÖS Bilişsel	5	11.07±4.32	5	23	10
ÖS Duyuşsal	4	6.49±2.77	4	15	5
ÖS Davranışsal	4	7.33±2.79	4	16	7
ÖS Toplam	13	24.90±8.03	13	48	25
Etik Liderlik	10	41.29±6.14	24	50	41
İş Tatmini	5	21.90±3.10	13	25	23

X ± SS: Ortalama±Standart Sapma.

Katılımcıların tanıtıcı özelliklerine göre ÖEİ ve alt boyutları karşılaştırıldığında ortalamalar arasında “cinsiyet, yaş, medeni hal, aktif spor yapma, eğitim durumu, unvan, mesleki kıdem, kurum hizmet süresi, aylık kişisel gelir ve aylık ortalama aile gelir durumu” değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 3).



**Tablo 3**

*Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Göre Örgütsel Etik İklim (ÖEİ) ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması*

		ÖEİ Kurallara Yönelik İklim Ort±SS	ÖEİ Davranışlara Yönelik İklim Ort±SS	ÖEİ Toplam Ort±SS
Cinsiyet	Kadın	21.00±2.16	17.25±1.89	38.25±4.03
	Erkek	20.51±3.49	16.55±3.11	37.06±6.19
*	p	0.859	0.736	0.833
Yaş	20-30 yaş	21.27±3.55	15.81±4.55	37.09±8.04
	31-40 yaş	19.41±4.01	16.41±3.04	35.82±6.63
	41 yaş ve üzeri	21.04±2.68	17.13±2.00	38.17±4.32
**	p	0.213	0.683	0.443
Medeni hal	Evli	20.71±3.09	16.86±2.89	37.57±5.50
	Bekar	20.07±4.27	15.84±3.38	35.92±7.46
*	p	0.948	0.319	0.494
Aktif spor yapma durumu	Evet	20.14±3.94	16.23±2.80	36.38±6.43
	Hayır	20.83±2.99	16.86±3.19	37.70±5.77
*	p	0.706	0.268	0.401
Eğitim durumu	İlkokul	20.00±0.00	14.50±2.12	34.50±2.12
	Lise	21.71±2.61	17.71±1.85	39.42±4.21
	Lisans	20.56±3.68	16.44±2.95	37.00±6.35
	Lisansüstü	19.00±3.62	15.90±4.30	34.90±7.24
**	p	0.294	0.263	0.282
Ünvan	Müdür	18.75±1.89	16.75±2.21	35.50±3.31
	Şef	22.00±2.64	18.33±1.52	40.33±4.04
	Memur	19.70±5.12	15.20±5.28	34.90±10.03
	Antrenör	20.35±2.91	16.70±1.72	37.05±4.29
	Sasay	21.41±2.95	17.00±2.59	38.41±5.18
**	p	0.503	0.768	0.663
Mesleki kıdem yılı	1-5 yıl	21.73±3.03	17.40±2.29	39.13±4.96
	6-10 yıl	19.92±4.06	16.35±3.29	36.28±7.12
	11 yıl ve üzeri	20.13±3.10	16.22±3.30	36.36±5.88
**	p	0.253	0.513	0.396
Kurum hizmet süresi	1-5 yıl	21.55±3.08	17.14±3.18	38.70±5.85
	6-10 yıl	19.41±2.57	16.16±2.28	35.58±4.44
	11 yıl ve üzeri	19.41±4.25	15.83±3.29	35.25±7.20
**	p	0.057	0.145	0.073
Aylık kişisel gelir	12-19 bin TL	20.55±3.28	16.59±3.27	37.14±6.12
	20-27 bin TL	20.50±4.46	16.50±3.31	37.00±7.75
	28 bin TL ve üzeri	20.58±2.64	16.75±2.30	37.33±4.03
**	p	0.921	0.999	0.944
Aylık aile geliri	12-30 bin TL	20.55±3.48	16.88±2.69	37.44±5.86
	31-44 bin TL	20.92±3.35	15.69±3.92	36.61±7.05
	45 bin TL ve üzeri	19.25±3.30	17.25±2.50	36.50±5.06
**	p	0.622	0.594	0.978

\* Mann Whitney U, \*\* Kruskal Wallis H,  $p < 0.05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Katılımcıların tanıtıcı özelliklerine göre ÖS ve alt boyutları karşılaştırıldığında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan, aylık kişisel gelir ve aylık ortalama aile gelir durumu değişkenlerine göre istatistiksel açıdan ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0.05$ ). Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışan bireylerden evli olanların bekarlara göre ÖS bilişsel ve davranışsal puan ortalaması, aktif spor yapanlar ise yapmayanlara göre ÖS duyuşsal puan ortalaması ve kurum

hizmet süresi on bir yıl ve üzeri olanların 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara nazaran ÖS duyuşsal ve davranışsal puan ortalaması daha yüksek ve anlamlı bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Katılımcılardan mesleki kıdem süresi 1-5 yıl arası olan gençlik ve spor hizmetleri dairesi çalışanları, ÖS duyuşsal ve davranışsal alt boyutları mesleki kıdem süresi 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olanlara göre puan ortalaması daha düşük olduğu ve istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) (Tablo 4).

**Tablo 4**

*Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Göre Örgütsel Sinizm (ÖS) ve Alt Boyutlarının Karşılaştırılması*

		ÖS Bilişsel Ort±SS	ÖS Duyuşsal Ort±SS	ÖS Davranışsal Ort±SS	ÖS Toplam Ort±SS
Cinsiyet	Kadın	10.00±1.41	6.25±2.06	6.75±2.06	23.00±4.76
	Erkek	11.17±4.48	6.51±2.84	7.38±2.85	25.06±8.26
*	p	0.832	0.913	0.901	0.765
Yaş	20-30 yaş	11.63±6.42	5.27±2.00	6.36±2.15	23.27±8.10
	31-40 yaş	11.52±4.07	6.70±3.53	8.23±3.03	26.47±9.50
	41 yaş ve üzeri	10.47±3.31	6.91±2.37	7.13±2.78	24.52±6.90
**	p	0.845	0.166	0.265	0.727
Medeni hal	Evli	11.52±4.22	6.52±2.66	7.63±2.62	25.68±7.57
	Bekar	9.76±4.53	6.38±3.17	6.46±3.17	22.61±9.17
*	p	0.050	0.743	0.045	0.079
Aktif spor yapma durumu	Evet	11.19±3.91	7.52±3.12	7.66±3.03	26.38±8.85
	Hayır	11.00±4.65	5.76±2.28	7.10±2.63	23.86±7.38
*	p	0.619	0.022	0.584	0.325
Eğitim Durumu	İlkokul	9.50±0.70	8.50±0.70	7.50±0.70	25.50±0.70
	Lise	11.07±4.02	6.42±2.59	7.64±3.27	25.14±7.92
	Lisans	10.88±4.50	6.72±3.12	7.32±2.70	24.92±8.85
	Lisansüstü	11.90±4.99	5.60±2.22	6.90±2.80	24.40±7.63
**	p	0.732	0.415	0.919	0.983
Ünvan	Müdür	9.00±2.70	7.00±2.00	7.50±2.51	23.50±7.14
	Şef	10.33±0.57	4.66±0.57	5.66±2.08	20.66±2.08
	Memur	11.70±4.85	7.10±3.10	8.40±3.27	27.20±9.40
	Antrenör	11.11±3.91	6.58±2.59	7.52±2.67	25.23±7.35
	Sasay	11.29±5.19	6.23±3.17	6.76±2.79	24.29±8.94
**	p	0.931	0.662	0.486	0.771
Mesleki kıdem yılı	1-5 yıl	11.06±4.84	5.00±1.73	5.66±1.58	21.73±5.61
	6-10 yıl	11.14±4.24	6.92±3.29	8.57±3.71	26.64±10.08
	11 yıl ve üzeri	11.04±4.21	7.22±2.70	7.68±2.27	25.95±7.70
**	p	0.987	0.012	0.011	0.253
Kurum hizmet süresi	1-5 yıl	11.40±5.28	5.66±2.78	6.37±2.46	23.44±8.76
	6-10 yıl	11.16±3.18	6.50±2.19	8.33±2.38	26.00±5.70
	11 yıl ve üzeri	10.25±2.80	8.33±2.53	8.50±3.23	27.08±8.20
**	p	0.822	0.004	0.016	0.158
Aylık kişisel gelir	12-19 bin TL	11.81±4.17	6.07±2.16	7.00±2.33	24.88±5.57
	20-27 bin TL	9.91±4.81	6.41±3.44	7.50±3.80	23.83±11.32
	28 bin TL ve üzeri	10.58±4.18	7.50±3.23	7.91±2.71	26.00±9.43
**	p	0.342	0.368	0.565	0.441
Aylık aile geliri	12-30 bin TL	10.50±3.95	6.20±2.67	7.02±2.92	23.73±7.71
	31-44 bin TL	13.07±5.13	7.15±3.13	8.15±2.15	28.38±8.25
	45 bin TL ve üzeri	9.50±3.10	6.75±2.75	7.25±3.59	23.50±8.81
**	p	0.167	0.586	0.155	0.135

\* Mann Whitney U, \*\* Kruskal Wallis H,  $p<0.05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, ünvan, mesleki kıdem, kurum hizmet süresi, aylık kişisel gelir, aylık ortalama aile gelir durumu değişkenlerine göre iş tatmini ve etik liderlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışanlar arasında aktif spor yapmayanların aktif spor yapanlara göre etik liderlik ve iş tatmini puan ortalamaları daha yüksek ve istatistiki açıdan daha anlamlı bulunmuştur ( $p<0.05$ ). (Tablo 5).

**Tablo 5**

*Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Göre Etik Liderlik ve İş Tatmini Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

		<b>Etik Liderlik Ort±SS</b>	<b>İş Tatmini Ort±SS</b>
Cinsiyet	Kadın	43.25±4.78	24.00±0.81
	Erkek	41.12±6.26	21.72±3.16
	p	0.515	0.253
Yaş	20-30 yaş	41.90±8.21	21.63±3.90
	31-40 yaş	40.05±6.05	21.76±3.07
	41 yaş ve üzeri	41.91±5.17	22.13±2.83
	p	0.469	0.935
Medeni hal	Evli	41.36±6.19	22.05±2.73
	Bekar	41.07±6.26	21.46±4.11
	p	0.939	0.912
Aktif spor yapma durumu	Evet	39.42±5.25	21.14±2.76
	Hayır	42.60±6.46	22.43±3.26
	p	0.028	0.031
Eğitim durumu	İlkokul	43.00±7.07	22.00±4.24
	Lise	42.35±5.86	22.71±2.99
	Lisans	41.96±5.86	21.56±3.20
	Lisansüstü	38.00±6.92	21.60±3.13
	p	0.325	0.677
Ünvan	Müdür	41.75±5.67	20.75±2.36
	Şef	46.00±4.00	22.66±4.04
	Memur	39.60±8.28	21.50±3.17
	Antrenör	39.58±4.63	21.52±2.76
	Sasay	43.05±6.12	22.64±3.53
	p	0.236	0.317
Mesleki kıdem yılı	1-5 yıl	42.93±5.87	22.53±3.33
	6-10 yıl	40.57±6.59	21.92±3.51
	11 yıl ve üzeri	40.63±6.11	21.45±2.72
	p	0.593	0.366
Kurum hizmet süresi	1-5 yıl	42.59±7.09	22.29±3.24
	6-10 yıl	39.83±4.58	22.16±2.75
	11 yıl ve üzeri	39.83±4.78	20.75±3.07
	p	0.213	0.334
Aylık kişisel gelir	12-19 bin TL	41.29±6.13	22.03±3.06
	20-27 bin TL	41.41±7.27	21.66±3.72
	28 bin TL ve üzeri	41.16±5.45	21.83±2.75
	p	0.986	0.913
Aylık aile geliri	12-30 bin TL	41.85±5.80	22.05±3.37
	31-44 bin TL	39.38±7.03	21.53±2.14
	45 bin TL ve üzeri	42.75±6.29	21.75±4.03
	p	0.450	0.500

\* Mann Whitney U, \*\* Kruskal Wallis H,  $p<0.05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Katılımcıların etik liderlik ve örgütsel etik iklim puan toplamları arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu görülmüştür. Etik liderlik ve iş tatmini ölçek puanları arasında da pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında ise “r: - 0,649” değerine göre negatif doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 6).

**Tablo 6**

*Katılımcıların Etik Liderlik (EL), Örgütsel Etik İklim (ÖEI), Örgütsel Sinizm (ÖS) ve İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Korelasyonları*

		Örgütsel Etik İklim	Örgütsel Sinizm	İş Tatmini Ölçeği
<b>Etik liderlik</b>	$r_s$	0.744*	- 0.649*	0.617*
	<b>p</b>	0.000	0.000	0.000

*Spearman Korelasyon test,  $p < 0.01$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.*

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma gençlik ve spor hizmetleri dairesi çalışanlarının etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması ve çalışanların etik liderlik algısı, örgütsel sinizm, etik iklim algısı ve iş tatmini düzeylerinin çeşitli değişkenler aracılığıyla incelemek amacı ile yapılmıştır. Bu amaca istinaden Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarından veri toplanmış olup gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Sonuçta, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel etik iklim algısı toplam puan ortalaması  $37.15 \pm 6.02$  olarak yüksek düzeyde çıkmıştır. Literatürde Bahçecik ve Öztürk (2003), Türe Yılmaz ve Yıldırım (2019) ve Karagözoğlu ve arkadaşlarının (2014) gibi araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar yapılan bu çalışmadaki sonuçları destekler niteliktedir. Örgütsel sinizm de ise toplam puan ortalaması  $24.90 \pm 8.03$  yüksek düzeyde çıkmıştır. Doğan ve Uğurlu (2015), Yetim ve Ceylan'ın (2011) yapmış olduğu çalışmalar bu araştırma sonuçlarını kısmen desteklemektedir. Bu çalışmada etik liderlik puan ortalaması  $41.29 \pm 6.14$  olarak yüksek düzeyde çıkmıştır. İlgili literatür tarandığında Yıldırım ve Baştuğ'un (2010) ve Doğan ve Uğurlu'nun (2015) araştırmalarında benzer bulgulara rastlanmaktadır. Araştırmada iş tatmini puan ortalamasının  $21.90 \pm 3.10$  düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Meydan (2011), Edis ve Ketten (2022) ve Özışli (2023) yapmış olduğu çalışmalar ise bu çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Çalışmada, katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm ve alt boyutları karşılaştırıldığında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizm algılarının cinsiyete göre değişmediği bulgusu, Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan (2009), Helvacı ve Çetin (2012), Şirin (2011), Yetim ve Ceylan'ın (2011) araştırmalarıyla uyumludur. Katılımcıların mesleki kıdem süresi 1-5 yıl olan gençlik ve spor hizmetleri dairesinde çalışanları, mesleki kıdem yılı 6-10 yıl ve on bir yıl ve üzeri olanlara göre örgütsel sinizm duyuşsal ve davranışsal alt boyut puan ortalamalarının daha düşük olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, Kalağan'ın (2009) ve Doğan ve Uğurlu'nun (2015) çalışmalarıyla kısmen örtüşmektedir. Ancak, Kalağan ve Güzeller'in (2010), Yetim ve Ceylan'ın (2011), Şirin'in (2011), Helvacı ve Çetin'in (2012) çalışmaları bu bulgularla örtüşmemektedir.

Cinsiyet faktörüne göre etik liderliğin puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Brown ve arkadaşlarının (2005), Tuna ve Yeşiltaş'ın (2013) yapmış olduğu çalışmalar bu çalışmayı destekler niteliktedir. Cinsiyet değişkenine göre puan ortalamaları arasında iş tatmini algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Literatüre bakıldığında bu çalışma Suki ve Suki (2011), Aksu (2012) ve Azım ve arkadaşlarının (2013) çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre iş tatmini puan ortalamaları arasında

istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Allahyari ve Eftekhari (2013) çalışmaları bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ancak çalışma süresi arttıkça iş tatmininin arttığı araştırmalara da literatürde rastlanmıştır (Bakan, 2009; Çalışkan & Ünüsan, 2011; Günlü vd., 2009, İşcan & İmuroğlu, 2007; Kaya, 2010; Yazıcıoğlu, 2009).

Katılımcıların etik liderlik ve örgütsel etik iklim puan toplamları arasında pozitif eğilimli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki Schminke ve arkadaşlarının (2005), Engelbrecht ve arkadaşlarının (2005), Mayer ve arkadaşlarının (2010), Demirdağ ve Ekmekçioğlu'nun (2015) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Etik liderlik ve iş tatmini ölçek puanları arasında da pozitif eğilimli bir ilişki olduğunu görülmüştür. Bu sonuç Sökmen (2019), Aktaş ve Aydın (2020) ve Hızarcıoğlu'nun (2022) çalışmaları ile örtüşmektedir. Etik liderlik ile örgütsel sinizm arasında ise negatif doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş olup, araştırmadan elde edilen bu sonuç Morris ve Sherlock (1971), Turner ve Valentine (2001), Evans ve arkadaşlarının (2011), Doğan ve Uğurlu'nun (2015) çalışmalarıyla benzerlik taşımaktadır. Sonuçların bu şekilde çıkmasının temel nedeni, yerel yönetimlerin hizmet odaklı bir anlayış benimsemesidir. Bu durum, çalışanlar için olduğu kadar işletme verimliliği açısından da etik liderliğin önemli olduğu yorumuna olanak tanımaktadır. Sonuç olarak bu çalışmanın, spor yönetim politikalarını belirlemede ve spor hizmetleri çalışanlarını istihdam eden kurumların hedeflerine hangi düzeyde ulaştığının değerlendirilmesi yönünden alana önemli katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Literatür taraması sonuçlarına göre, etik liderlik algısı, etik iklim algısı, örgütsel sinizm ve iş tatmini konularında yapılan çalışmalar genellikle sağlık kuruluşları, eğitim kurumları, emniyet teşkilatı, turizm sektörü gibi farklı örgütler üzerine odaklanmıştır. Ancak, yerel yönetimler alanında yeterli düzeyde araştırma yapılmamıştır. Bu bağlamda, mevcut literatürde yerel yönetimlerin etik liderlik, etik iklim, örgütsel sinizm ve iş tatmini açısından ele alınmadığına dair bir boşluk olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın kısıtlılıkları da bulunmaktadır. Gençlik ve spor hizmetleri dairesi başkanlığının tüm personel sayısı yani araştırmanın tüm evren sayısı 59 kişi olması araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Fakat çalışmada tüm evrene ulaşılmaya çalışılmış olup örneklem grubuna gerek kalmadan 54 kişiye ulaşılmıştır. Bu çalışmanın özellikle Gençlik ve spor hizmetleri dairesi başkanlığı bünyesinde çalışan personelin özellikle yönetim ve çalışma ilişkileri konularına bakış açılarını anlamak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sadece bir yerde yürütülmüş olması, araştırmaya katılan çalışanların çoğunun erkek olması ve araştırmaya katılanların büyük bir kısmı evli olması sonuçların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Gelecekte yapılacak yeni çalışmalarda, araştırma değişkenleri farklı sektörlerde incelenebilir. Ayrıca, sektörler arası karşılaştırmalar yaparak, örneğin sağlık, eğitim, emniyet gibi sektörlerin etik liderlik algısı, etik iklim algısı, örgütsel sinizm ve iş tatminini ne şekilde etkilediğini anlamak mümkün olabilir.

Daha büyük ölçekte örneklem gruplarında Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarının etik liderlik, örgütsel sinizm, örgütsel etik iklim ve iş tatmini algılarını inceleyen çalışmalar yapılabilir. Çalıştığı birim, yaşadığı yer gibi değişken farklılıkları göz önünde bulundurularak Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarının etik liderlik, örgütsel sinizm, örgütsel etik iklim ve iş tatmini algıları incelenebilir. Sakarya Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi çalışanlarının etik liderlik, örgütsel etik iklim, örgütsel sinizm ve iş tatmini algıları ile örgütsel adalet algıları, iş doyumu, örgütsel özdeşleşme ve iş performansları karşılaştırılabilir. Etik liderlik davranışlarının örgütsel etik iklim, örgütsel sinizm ve iş tatmini algısını etkilediği düşünüldüğünde, gençlik ve spor dairesi yöneticilerine etik liderlik becerilerini geliştirmeleri için eğitimler verilmesi yararlı olabilir.

## 5. Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269.
- Ajzen, I. (1994). Attitudes. In R. J. Corsini (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 114–116). Wiley.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(01), 180-204.
- Akgündüz, Y. (2020). *Örgütsel davranış*. Nobel.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59–79.
- Aktaş, M., & Aydın, A. Ö. (2020). Çalışanların etik liderlik algısı ve iş tatmini: Mersin ili örneği. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 310-330.
- Allahyari, M. S., & Eftekhari, H. (2013). Relationship between job satisfaction and organizational commitment of agricultural extension experts of guilan province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 3(1), 65–72. <https://doi/full/10.5555/20133416902>
- Arslantaş, C. C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Azım, M.T., Haque, M.M., & Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488-498.
- Bahçecik, N., & Öztürk, H. (2003). The hospital ethical climate survey in Turkey. *JONA'S Healthcare Law, Ethics and Regulation*, 5(4), 94-99. <https://doi.org/10.1097/00128488-200312000-00008>
- Bakan, İ. (2009). Çalışanların yöneticilerden tatmin ve genel tatmin düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. *Öneri Dergisi*, 8(31), 53-67. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.677313>
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. (1997) Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39-61.
- Brandes, P.M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences (*Dissertation of Doctor of Philosophy*). The University of Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Brayfield, A., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, (97), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

- Brown, M.E., & Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Canbolat, C. (2002). *Hizmet sektöründe kalite ve hizmet kalitesine yönelik bir uygulama* (Tez No. 120688) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ceyhun, S. (2008). Spor Tesislerinin Rekreatif Açıdan Kullanımı, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(1), 325-332
- Çalışkan, O., & Ünüsan, Ç. (2011). “Otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işte kalma niyetine etkisi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 154-166.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1118411>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K. Y. (2001). Justice in the millennium: A metaanalytic review of 25 years of organizational cynicism, reactions, and commitment to subordinates. *Personnel Psychology*, 86(3), 424-424.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- Demirdağ, G. E., & Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Dinç, Y., & Cengiz S. (2014). Muhasebe denetiminde hata ve hilenin denetçi etiği açısından incelenmesi: enron skandalı örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 221-236.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516. <https://doi.org/10.17152/gefad.00239>
- Eaton, J. A. (2000). *A Social motivation approach to organizational cynicism* [Unpublished Master's Thesis]. York University.
- Edis, E. K., & Keten, M. (2022). COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam doyumu. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 24(2), 331-342. <https://doi.org/10.24938/kutfd.1082327>
- Engelbrecht, A.S., Van Aswegen A.S., & Theron C.C. (2005). The effect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 19–26.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79–97. <https://doi.org/10.1080/08959285.2010.530632>
- Günlü, E., Aksaraylı, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job Satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693- 717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>

- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.  
<http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.3454>
- Hızarcıoğlu, G. (2022). Etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1465-1477. <https://doi.org/10.17755/esosder.1075957>
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdarî Bilimler Dergisi*, 21(1), 119–135.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No.250571) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kalağan G., & Güzeller C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97
- Karagözoğlu, Ş., Özden, D., & Yıldırım, G. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 16(1), 34-45.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde iş görenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219–236.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Ko, W. H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Mayer, D.M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R.L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, (95), 7–16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>
- Meydan, C. H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Morris, R., & Sherlock, B. J. (1971). Decline of ethics and the rise of cynicism in dental school. *Journal of Health And Social Behavior*, (12), 290-300. <https://doi.org/10.2307/2137072>
- Özer, Süral, P., & Urtekin, Eker, G., (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *EÜ İİBF Dergisi*, (28), 107- 125.
- Özişli, Ö. (2023). Hizmetkar liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisi: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(52), 787-799. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3335>
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.



- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-455. <http://Dx.Doi.Org/10.1037//0021-9010.86.3.425>
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple- item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.
- Sağlar, J., & Kandemir C. (2007). Enron olayı: Muhasebe hilesi mi, sistem hatası mı? *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 20-39.
- Schminke, M., Ambrose, M., & Neubaum, D. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135–151. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006>
- Schminke, M., Arnaud A., & Kuenzi M. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171-186.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill-building approach*. John Wiley.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir hastane işletmesinde araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2), 917-934. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.05.1123>
- Suki, N. M., & Suki, N. M. (2011). “Job satisfaction and organizational commitment: The effect of gender”, *International Journal of Psychology Research*, 6(5), 1-15.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Tez No. 288146) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tokgöz N., & Yılmaz H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Tuna M., Bircan H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği’ nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Tuna M., & Yeşiltaş M. (2013). Liderliğin etik boyutu: Etik liderliğin otel işletmelerindeki iş görenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5(3), 184-209
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* (Tez No. 204758) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: a scale development. *Journal of Business Ethics*, (34), 123–136. <https://doi.org/10.1023/A:1012268705059>
- Türe Yılmaz, A., & Yıldırım, A. (2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 18(69), 162-176. <https://doi.org/10.17755/esosder.418182>

- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor C., Farrar A., Danis M., & Grady C. (2007). Ethical Climate, Ethics Stress, and The Job Satisfaction Of Nurses and Social Workers in The United States. *Social Science and Medicine*, 65(8), 1708-1719.
- Victor, B., & Cullen J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 101-125.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269–273.
- Wimbush, J.C. & Shepard J.M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: It's relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 609-619.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde iş görenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldırım, A., & Baştuğ, İ. (2010). Teachers' views about ethical leadership behaviors of primary school directors. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, (2), 4109-4114.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.648>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldız, S.M. (2009). Service quality models in participant sports services. *Ege Academic Review*, 9(4), 1213-1224.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809–822.