

Geliş Tarihi (Received): 18.09.2019
Kabul Tarihi (Accepted): 05.12.2019
SPORMETRE, 2019,17(4),285-295
DOI: 10.33689/spormetre.621711

GÜREŞ HAKEMLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Süleyman ŞAHİN¹, Akın ÇELİK², Ünsal ALTINIŞIK²

¹Uludağ Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bursa

²Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Trabzon

Öz: Bu araştırma güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarını bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma tarama modelleri içinde yer alan betimsel tarama türünde bir araştırmadır. Araştırma grubunu Türkiye’de ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde güreş hakemliği görevinde bulunan toplam 148 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ile Brandes ve ark., (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini örgütsel sinizm tutumu, bağımsız değişkenlerini ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, hakemlik kategorisi ve hakemlik süresi oluşturmaktadır. Veri toplama süreci sonucunda elde edilen bulgular bilgisayar ortamına aktarılmış, verilerin çözüm ve yorumlanmasında betimsel istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma), t-testi ve tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçek bütününden alınan puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Yaş değişkeni ile ölçeğin duyuşsal alt boyutundan alınan puanlar arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Hakemlik süresi değişkeni ile ölçeğin duyuşsal alt boyutundan alınan puanlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi, medeni durum, aylık gelir ve hakemlik kategorisi değişkenleri ile ölçek toplamı ve alt boyutlarından alınan puanlar arasında anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Güreş Hakemi

EXAMINATION OF WRESTLING REFEREES' ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES

Abstract: The goal of the current research is to examine the organizational cynicism attitudes of wrestling referees in terms of some variables. The study used descriptive survey research design. The current study participants consisted of 148 wrestling referees in Turkey and the Turkish Republic of Northern Cyprus. As a data collection instruments, we used personal information form which was designed by the researchers and organizational cynicism scale, developed by Brandes et al., (1999) and adapted to Turkish culture by Kalağan (2009). The dependent variable of the study is organizational cynicism attitude and independent variables are gender, age, education level, marital status, monthly income, referee category and referee period. As a result of the data collection process, the obtained data were transferred to computer, descriptive statistics (frequency, arithmetic mean, standard deviation), t-test and one-way ANOVA were used in the analysis and interpretation of the data. The current research findings showed a significant relationship between the scores obtained from the whole scale and the gender variable. A difference was found between the age variable and the scores obtained from the affective subscale of the scale. A significant relationship was found between the arbitration time variable and the scores obtained from the affective subscale of the scale. No significant differences were found between the variables of education level, marital status, monthly income and arbitration category, and the scores obtained from the scale total and sub-dimensions.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Wrestling Referee

GİRİŞ

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler, iletişim alanındaki kolaylıklar ve dünyadaki nüfus artışıyla beraber sınırların ortadan kalktığı küreselleşen dünyada örgütler, işletmeler ve kurumlar faaliyetlerini kusursuz bir biçimde yürütmeleri ve hayatta kalabilmeleri için yapılarında ve işleyişlerinde günümüz şartlarına ayak uydurmaları gerekmektedir. Bundan dolayı örgütler, modern teknolojiyi ve teknik çalışmaları yakından takip etmelerinin yanı sıra

en değerli kaynaklarından birisi olan insan unsuruna da gereken değeri göstermeleri gerekmektedir. Örgütlerde görevine devam eden personelin istek ve ihtiyaçlarının örgütteki yöneticiler tarafından fark edilip yerine getirilmesi örgütün varlığı için büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü personelin beklenti, istek ve ihtiyaçlarına dönütte bulunmak iş yerindeki motivasyon seviyesini artırıp çalışanların verimliliklerini yükseltir (Bedük, 2011). Çalışanların bu tür isteklerinin yerine getirilmediğine dair bir düşünceye sahip olması, olumsuz bir adalet algısına sebebiyet vermektedir. Çalışanlarda oluşan bu hayal kırıklığı bireylerin bağlı buldukları örgütlere karşı tutum ve davranışlarına da yansıtılabilmektedir (Akt. Mavibaş, 2017).

Sinizizm günümüzde birbirinden farklı alanyazında var olan ve oldukça kapsamlı kullanılan bir kavramdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Andersson, sinizmi genel olarak özel bir tavır, hüsrana, umutsuzluk ve hayal kırıklığının yanı sıra bir kişiye, gruba, ideolojiye veya kuruma güvensizlik olarak ifade etmektedir (Andersson, 1996). Sinizm, kişilerin özellikle açığa çıkarılmamış gizli hedefleri doğrultusunda kendi çıkarlarını korumaları ve bu hedefleri hayata geçirmek adına farklı bireylerle ilgilenmeleri ve işleri idare etmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle karşı taraftaki insanı küçük gören, utanç, sıkıntı vb. duygusal durumları ve yüksek seviyede negatif duyguları harekete geçiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dean, 1998). Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza örgütsel sinizm kavramı çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm bireylerin sahip olduğu negatif duygu ve düşüncelerle ait olduğu örgüte yönelik tutumları ile ilgili olup, toplumsal etkenler ve değişimler sonucunda meydana gelen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Genç, 2002). Ayrıca, bireylerin bağlı bulunduğu örgütlerin ahlaki değerlerden yoksun olduğu ve adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi kavramların örgüt çıkarları için hiçe sayıldığı yönündeki inançlar olarak ifade edilmektedir (Bernert, Armenakis, Feild ve Walker, 2007). Diğer bir tanıma göre örgütsel sinizm, bireyin içinde bulunduğu kurumun adil olmadığına yönelik inanç ve buna bağlı olarak ortaya çıkan güvensizlik duygusu sonucunda hayat bulan; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal boyutları bünyesinde barındıran karmaşık bir yapıya sahip tutumdur (Yazıcıoğlu, 2019).

Dünya tarihinin en köklü spor branşlarından biri olan güreş, karşılıklı olarak iki bireyin herhangi bir malzeme ve araç olmadan birtakım kurallar ışığında ve belirli bir alan üzerinde tüm psikolojik ve fizyolojik güçlerini harekete geçirerek birbirlerinin sırtını yere getirme ya da teknik üstünlük sağlama adına yapmış oldukları mücadeledir (Açak, 2005). Dinamik ve kısa bir süre diliminde birçok hareket çeşitliliğinin olduğu güreş müsabakasında en doğru ve isabetli kararları vererek yönetmek hakem heyetinin görevidir. Herhangi bir güreş müsabakasının seyrini etkileyen en önemli unsurlardan birisi hakemdir. Bu yüzden güreş hakemliği zor ve üstün meziyetler gerektiren bir meslektir (Erdem, 2015).

Bu bilgiler ışığında araştırma; güreş hakemlerinin sinizm tutumlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, hakemlik kategorisi ve hakemlik süresi gibi değişkenlerin güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın ileride yapılacak olan çalışmalara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmüş ve literatürdeki bilgi eksikliklerini gidermek açısından önemli görülmüştür.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın deseni, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının incelendiği bu çalışma betimsel bir nitelik taşımakta olup tarama modeline göre gerçekleştirilmektedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan, bilinmek istenen olguyu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2005).

Araştırma Grubu

Araştırma, 2019 yılında Türkiye’de ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde faal olarak görevine devam eden 10 (% 6.8)’u kadın ve 138 (% 93.2)’i erkek olmak üzere toplam 148 güreş hakemi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya konu olan güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumları hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu form; katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, hakemlik kategorisi ve hakemlik süresi gibi bağımsız değişkenleri içermektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm seviyesini belirlemek adına Brandes ve ark., (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak isimlendirilen üç boyuttan ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen cevaplar tamamen katılıyorum’dan, hiç katılmıyorum’a doğru olup ölçek beşli likert tipindedir. Brandes ve ark., (1999) örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha ile belirlenen iç güvenilirlik değerlerini sırasıyla .86, .80, .84 olarak hesaplamışlardır. Kalağan (2009) tarafından ölçek uyarlama sürecinde gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda, 5 maddeden meydana gelen bilişsel alt boyutunun madde yüklerinin .763 ile .819 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 29.1 olarak tespit edilmiştir. Duyuşsal alt boyut 4 maddeden oluşmakta olup madde yük değerlerinin .737 ile .885 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 27.2 olarak tespit edilmiştir. Davranışsal alt boyutta ise 4 madde bulunmakta olup madde yük değerlerinin .668 ile .895 arasında olduğu bulunmuştur. Davranışsal alt boyutunun açıkladığı varyans oranı ise yüzde 22.4 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında Kişisel Bilgi Formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği’nden elde edilen veriler için yapılan istatistiksel analizler, SPSS 23.0 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde istatistiki yöntem olarak; betimsel istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma), t testi ve tek faktörlü varyans analizi (One Way Anova) testleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Madde Sayısı	n	Ort	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min	Max
Bilişsel	5	148	4.04	0.70	-0.69	0.18	2.00	5.00
Duyuşsal	4	148	2.03	1.03	0.94	0.22	1.00	5.00
Davranışsal	4	148	2.64	0.86	0.06	-0.35	1.00	5.00
Ölçek (Toplam)	13	148	2.63	0.74	0.37	-0.06	1.00	5.00

Tablo 1’deki bulgulara göre, katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği geneli ile *Bilişsel*, *Duyuşsal* ve *Davranışsal* alt boyutlarından elde edilen ortalama puanlar ve standart sapma değerleri sırasıyla 2.63 ± 0.74 ; 4.04 ± 0.70 ; 2.03 ± 1.03 ; 2.64 ± 0.86 ’dır. Araştırmada kullanılan ölçme aracından ve alt boyutlarından elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tablo 1). Bu doğrultuda verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Analiz Etmek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Ss	Sd	t	p
Bilişsel	Erkek	138	4.05	0.71	146	0.396	0.69
	Kadın	10	3.96	0.69			
Duyuşsal	Erkek	138	2.06	1.01	146	1.292	0.19
	Kadın	10	1.62	1.33			
Davranışsal	Erkek	138	2.68	0.84	146	1.809	0.07
	Kadın	10	2.17	0.97			
Ölçek (Toplam)	Erkek	138	2.66	0.70	146	2.448	0.01*
	Kadın	10	2.08	1.07			

Analizler, katılımcıların cinsiyetine göre *Bilişsel* ($t= 0.396$, $p>0.05$), *Duyuşsal* ($t= 1.292$, $p>0.05$) ve *Davranışsal* ($t= 1.809$, $p>0.05$) alt boyutlardan elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t= 2.448$, $p<0.05$) genelinden alınan puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek genelinde erkeklerin ($X= 2.66$) kadınlara ($X= 2.08$) oranla puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumunu Tespit Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	,042	3	,014	,027	0.99	
	Gruplar içi	73.885	144	,513			
	Toplam	73.928	147				
Duyuşsal	Gruplar arası	10.065	3	3.355	3.256	0.02*	
	Gruplar içi	148.391	144	1.030			
	Toplam	158.456	147				
Davranışsal	Gruplar arası	5.763	3	1.921	2.674	0.06	
	Gruplar içi	103.467	144	,719			
	Toplam	109.230	147				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	3.735	3	1.245	2.320	0.07	
	Gruplar içi	77.270	144	,537			

	Toplam	81.005	147
AF: Anlamli farklılık,	Gruplar: 1: 25 yaş ve altı, 2: 26-35 yaş, 3: 36-44 yaş, 4: 45 yaş ve üzeri		

Analizler, katılımcıların yaşa göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,144} = 2.320$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($F_{3,144} = 0.027$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal* ($F_{3,144} = 2.674$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak ölçeğin *Duyuşsal* ($F_{3,144} = 3.256$, $p < 0.05$) alt boyutundan alınan puanların yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki farkın nereden kaynaklandığını test etmek için yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 25 yaş ve altı grubun puanlarının (Ort. = 1.30, Ss = 0.44) 36-44 yaş arası (Ort. = 2.17, Ss = 1.06) ve 45 yaş ve üzeri grubun puanlarına göre (Ort. = 2.35, Ss = 1.11) anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumunu Tespit Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	1.218	3	,406	,804	0.49	
	Gruplar içi	72.709	144	,505			
	Toplam	73.928	147				
Duyuşsal	Gruplar arası	3.637	3	1.212	1.128	0.34	
	Gruplar içi	154.819	144	1.075			
	Toplam	158,456	147				
Davranışsal	Gruplar arası	,794	3	,265	,351	0.78	
	Gruplar içi	108.436	144	,753			
	Toplam	109.230	147				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	,443	3	,148	,264	0.85	
	Gruplar içi	80.563	144	,559			
	Toplam	81.005	147				

AF: Anlamli farklılık, Gruplar: 1: Lise ve altı, 2: Ön Lisans, 3: Lisans, 4: Lisansüstü

Analizler, katılımcıların eğitim durumuna göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,144} = 0,264$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($F_{3,144} = 0.804$, $p > 0.05$), *Duyuşsal* ($F_{3,144} = 1.128$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal* ($F_{3,144} = 0.351$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Analiz Etmek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort	Ss	Sd	t	p
Bilişsel	Bekar	31	3.92	0.70	146	-1.033	0.30
	Evli	117	4.07	0.71			
Duyuşsal	Bekar	31	1.70	0.85	146	-1.974	0.06
	Evli	117	2.11	1.06			
Davranışsal	Bekar	31	2.54	0.76	146	-0.719	0.47
	Evli	117	2.67	0.88			
Ölçek (Toplam)	Bekar	31	2.41	0.67	146	-1.835	0.06
	Evli	117	2.68	0.75			

Analizler, katılımcıların medeni durum değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($t = -1.835$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($t = -1.033$, $p > 0.05$), *Duyuşsal* ($t = -1.974$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal* ($t = -0.719$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Aylık Gelire Göre Farklılaşma Durumunu Tespit Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	,997	3	,326	,643	0.58	
	Gruplar içi	72.950	144	,507			
	Toplam	73.928	147				
Duyuşsal	Gruplar arası	,265	3	,088	,080	0.97	
	Gruplar içi	158.191	144	1.099			
	Toplam	158,456	147				
Davranışsal	Gruplar arası	1.558	3	,519	,694	0.55	
	Gruplar içi	107.672	144	,748			
	Toplam	109.230	147				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	,077	3	,026	,045	0.98	
	Gruplar içi	80.929	144	,562			
	Toplam	81.005	147				

AF: Anlamlı farklılık, Gruplar: 1: 1601 TL ve altı, 2: 1602- 3200 TL, 3: 3201 - 4800TL, 4: 4801 TL ve üzeri

Analizler, katılımcıların aylık gelir durumuna göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,144} = 0.045$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($F_{3,144} = 0.643$, $p > 0.05$), *Duyuşsal* ($F_{3,144} = 0.080$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal* ($F_{3,144} = 0.694$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Hakemlik Kategorisine Göre Farklılaşma Durumunu Tespit Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	,773	3	,258	,507	0.67	
	Gruplar içi	73.155	144	,508			
	Toplam	73.928	147				
Duyuşsal	Gruplar arası	2.673	3	,891	,824	0.48	
	Gruplar içi	155.783	144	1.082			
	Toplam	158,456	147				
Davranışsal	Gruplar arası	,519	3	,173	,229	0.87	
	Gruplar içi	108.711	144	,755			
	Toplam	109.230	147				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	,739	3	,246	,442	0.72	
	Gruplar içi	80.266	144	,557			
	Toplam	81.005	147				

AF: Anlamlı farklılık, Gruplar: 1: Milli, 2: Uluslararası I., 3: Uluslararası II., 4: I-S, 5: Uluslararası III., 6: Instructor Analizler, katılımcıların hakemlik kategorisine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,144} = 0,442$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($F_{3,144} = 0.507$, $p > 0.05$), *Duyuşsal* ($F_{3,144} = 0.824$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal*

($F_{3,144} = 0.229$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Hakemlik Süresine Göre Farklılaşma Durumunu Tespit Etmek Amacıyla Yapılan ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Faktör	KT	sd	KO	F	p	AF
Bilişsel	Gruplar arası	,640	3	,213	,419	0.74	
	Gruplar içi	73.288	144	,509			
	Toplam	73.928	147				
Duyuşsal	Gruplar arası	12.570	3	4.190	4.136	0.00*	1-2,3
	Gruplar içi	145.886	144	1.013			
	Toplam	158,456	147				
Davranışsal	Gruplar arası	2.326	3	,775	1.044	0.37	
	Gruplar içi	106.904	144	,742			
	Toplam	109.230	147				
Ölçek (Toplam)	Gruplar arası	2.955	3	,985	1.817	0.14	
	Gruplar içi	78.050	144	,542			
	Toplam	81.005	147				

AF: Anlamlı farklılık,

Gruplar: 1: 5 yıl ve altı, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16 yıl ve üzeri

Analizler, katılımcıların hakemlik süresine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ($F_{3,144} = 1.817$, $p > 0.05$) ile *Bilişsel* ($F_{3,144} = 0.419$, $p > 0.05$) ve *Davranışsal* ($F_{3,144} = 1.044$, $p > 0.05$) alt boyutlarından elde edilen puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Ancak ölçeğin *Duyuşsal* ($F_{3,144} = 4.136$, $p < 0.01$) alt boyutundan elde edilen puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Gruplar arasında farkın nereden kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre 5 yıl ve altında hakemlik yapan grubun puanlarının (Ort. = 1.49, $S_s = 0.81$) 6-10 yıl (Ort. = 2.19, $S_s = 1.20$) ve 11-15 yıl boyunca hakemlik yapan grubun puanlarına göre (Ort. = 2.22, $S_s = 0.96$) anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirlenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarını cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir, hakemlik kategorisi ve hakemlik süresi gibi bağımsız değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmaya 148 güreş hakemi dâhil edilmiştir. Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Güreş hakemlerinin ölçek bütünü ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından elde edilen ortalama puanlar ve standart sapma değerleri sırasıyla 2.63 ± 0.74 ; 4.04 ± 0.70 ; 2.03 ± 1.03 ; 2.64 ± 0.86 'dır (Tablo 1). Ölçek geneli ve tüm alt boyutları için puan aralığının 1 ve 5 arasında ve aynı zamanda ortalama değer 3 olduğu bilindiğinden ölçek geneli ile duyuşsal ve davranışsal alt boyutlardan alınan puanların ortalama olarak belirlenen değerin altında olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları alanyazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Yıldız, 2013; Helvacı ve Çetin, 2012; Erdoğan ve Bedük, 2013; Kalağan, 2009). Ancak ölçeğin bilişsel alt boyutundan alınan puanın ortalama değer üzerinde olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde Fitzgerald (2002)'in, Kasalak ve Aksu (2014)'nun, Özgan, Külekçi ve Özkan (2012)'in yaptığı çalışmalarda da benzer sonuç

ile karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla araştırmamız neticesinde, spor örgütlerinde örgütsel sinizm durumunun azımsanmaması ve mevcut durumun iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak ölçek genelinden alınan puanlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ölçek genelinde erkek katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır (Altınöz ve ark., 2011; Doğaç, 2017). Ayrıca alanyazı incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlardan alınan puanlar arasında farklılık görülmediği birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Mavibaş, 2017; Aydın, 2017; Korkmaz, 2018; Gezer, 2018).

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek geneli ile bilişsel ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak ölçeğin duyuşsal alt boyutundan alınan puanlar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle 25 yaş ve altı grubun puanlarının 35-44 yaş arası ve 45 yaş ve üzeri grubun puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bingöl'ün (2018) yapmış olduğu çalışmadaki bulgular araştırmamız sonucunda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Bu durum, yaşça büyük olan bireylerin bağlı oldukları örgütlerdeki çalışma sürelerinin daha uzun olması ve örgütte meydana gelen her türlü zorluklarla daha sık karşılaşmış olmalarının bir sonucu olarak açıklanabilir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; toplam ölçek ve alt boyutlarından alınan puanlar ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Elde edilen bulgu daha önce yapılan çalışmalarda da görülmektedir (Gezer, 2018; Uyar, 2018; Kartal, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Diğer taraftan elde edilen sonucun literatürde yer alan bazı çalışmalarla örtüşmediği gözlemlenmektedir (Erdost ve ark., 2007; Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009). Bu bulgular ışığında örgütsel sinizm ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin net bir biçimde kanıtlanamadığı söylenebilir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; toplam ölçek ve alt boyutlarından alınan puanlar ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Literatür incelendiğinde benzer bulgulara rastlanmaktadır (Bulut, 2019; Mülayim, 2019; Tükeltürk ve ark., 2009). Diğer bir ifadeyle bekar olan güreş hakemleri ile evli olanların sinizm düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Yapılan diğer çalışmalarda medeni durumun sinizm düzeyi ile ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Delken' in (2004) yaptığı araştırmada bekar bireylerin evli olanlara göre daha yüksek düzeyde sinik tutumlar sergilediği, Kanter ve Mirvis (1989)'in yaptığı araştırmada ise eşinden ayrı yada boşanmış olan bireylerin evli ve bekar bireylere oranla daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilediği görülmektedir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek geneli ve alt boyutlarından alınan puanlar ile aylık gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bu sonuç Yavuz ve Bedük'ün (2016) yapmış olduğu araştırmadaki elde ettikleri bulguyu desteklemektedir. Bingöl'ün (2018) yapmış olduğu araştırmada da benzer sonuçlar görülmüştür. Bu doğrultuda yapılan araştırmada aylık gelir değişkeninin güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; toplam ölçek ve alt boyutlarından alınan puanlar ile hakemlik kategorisi arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Diğer bir ifadeyle yapılan araştırmada hakemlik kategorisinin güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Güreş hakemlerinin örgütsel sinizm tutumlarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması ile ilgili olarak; ölçek bütünü ile bilişsel ve davranışsal alt boyutlarından alınan puanların hakemlik süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Alanyazı incelendiğinde elde edilen bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Uludağ, 2018; Kartal, 2018; Kalağan, 2009). Ancak ölçeğin duyuşsal alt boyutundan alınan puanlar ile hakemlik süresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Doğaç (2017)'ın örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada benzer sonuçlar görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışma süresi uzun olan katılımcıların duyuşsal sinizm puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda güreş hakemlerinin yaşları dikkate alınarak bağlı buldukları örgütten beklentilerinin tespit edilmesi adına gerekli çalışmaların yapılması, kurumlarına karşı aidiyet duygularının geliştirilmesi ve aynı zamanda sinizm düzeylerini minimum seviyeye indirecek seminerlere ve eğitimlere yer verilmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Açak, M. (2005). *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An examination using a contract violation framework" *Human Relations*, (49), 1395-1418
- Aydın, Y. (2017). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bedük, A. (2011). *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular*. Konya: Atlas Kitabevi.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker H. J. (2007) "Justice, Cynicism, and Commitment A Study Of Important Organizational Change Variables", *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bingöl, Ş. (2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Bulut, R. C. (2019). Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin İletişim Becerileri İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. (Unpublished Master's Thesis), University of Maastricht.

- Doğaç, A. (2017). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Van İli Konaklama İşletmeleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Erdem, T. (2015). Güreş Hakemlerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemleri. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, P., Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2007. Sakarya: Sakarya Üniversitesi: 514-524.
- Fitzgerald, M. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice And Explanatory Style. (Electronic Thesis or Dissertation). Retrieved from <https://etd.ohiolink.edu/>.
- Genç, N. (2002). Başarı Bedel İster. (3.Baskı). İstanbul: Timaş Yayını.
- Gezer, E. (2018). Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, (3), 1475-1497
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kanter, D. L., Mirvis P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Karasar, N. (2005). “Bilimsel araştırma yöntemi”. (15. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, Y. (2018). Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Kasalak, G., Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Korkmaz, C. (2018). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Mavibaş, M. (2017). Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mülayim, M. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özgan, H., Külekçi, E., Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizim: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283–305.

Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi: 686-690.

Uludağ, T. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Uyar, İ. (2018). Hemşirelerde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yavuz, A., Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.

Yazıcıoğlu, N. (2019). Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.