

Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*

Nedim MALKOÇ¹ , Hakan SUNAY^{2†} 

¹Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Fakültesi, İstanbul.

²Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Örijinal Makale

Gönderi Tarihi: 03.03.2020

Kabul Tarihi: 03.05.2020

DOI: 10.25307/jssr.698341

Online Yayın Tarihi: 30.06.2020

Öz

Çalışmanın amacı, özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyebilmektir. 3 alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeği ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan soru formu Marmara bölgesinde faaliyet göstermekte olan özel spor merkezlerinde çalışan 400 kişiye uygulanmıştır. Verilerin güvenilirliği; Örgütsel sinizm ölçeği için $\alpha=0,802$, örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha=0,851$ olarak bulunmuştur. İki kategori içeren demografik değişkenlerde Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren demografik değişkenlerde Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için ise Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve unvan durumlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ya da alt boyutlarında yer alan faktörler üzerinde etkili oldukları gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarında da ilişki benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda; özel işletmelerde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Özel Spor İşletmesi, Spor Yöneticisi.

The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment Levels of Workers Employed in Private Sports Businesses

Abstract

The aim of the study is to examine the levels of organizational cynicism and organizational commitment of the staff working in private sports businesses. In order to examine the organizational cynicism and organizational commitment levels of the staff, the questionnaire form consisting of three sections, consisting of 3 sub-dimensions, organizational cynicism scale and 3 sub-dimensions, was applied to 400 people working in private sports centers operating in the Marmara region. The reliability of the data was found to be $\alpha = 0,802$ for the organizational cynicism scale and $\alpha = 0,851$ for the organizational commitment scale. Mann-Whitney U test was used in demographic variables containing two categories, and Kruskal-Wallis H test was used in demographic variables containing more than two categories. Spearman correlation analysis was used to examine the relationship between organizational cynicism and its sub-dimensions and organizational commitment and its sub-dimensions. In the study, it was observed that gender, age, education level, duration of service and title status were effective on the factors included in organizational commitment, organizational cynicism or its sub-dimensions. An inverse correlation was found between organizational cynicism and organizational commitment. The relationship between organizational cynicism sub-dimensions and organizational commitment sub-dimensions is also similar. As a result of the research, it has been determined that there is a negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment levels of staff working in private enterprises.

Keywords: Cynicism, Organization Commitment, Private Sports Business, Sports Manager.

*Bu çalışma, 11-14 Nisan 2019 tarihleri arasında La Blanche Island Otel/Bodrum'da gerçekleştirilen 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

† Sorumlu yazar: Doç. Dr. Hakan SUNAY, hsunay@ankara.edu.tr

GİRİŞ

Kişinin, örgütün bir bütün olmaktan yoksun olduğu yönünde düşünceleri sinizm, örgüte karşı duyulan negatif düşünceler ve bu düşüncelerle örgüte yönelik eleştirel ve aşağılayıcı tavırlarından oluşan olumsuz tutumu ise örgütsel sinizm olarak adlandırılır (Arslan, 2012). Örgütsel sinizm; bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Şirin, 2011). Bilişsel sinizm; çalışanların örgütte dürüstlük, adillik gibi kavramların olmayışına inanması şeklinde tanımlanmaktadır. Duyuşsal sinizm; çalışanların bilişsel sinizmi algılaması sonucunda; öfkelenme, sinirlenme, gerilme, endişelenme gibi duygusal tepkileridir. Davranışsal sinizm; çalışanların örgütü çevresine olumsuz bir şekilde aktarması, şikayet etmesi, eleştirmesi olarak açıklanmaktadır (Dean vd., 1998). Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütte devam etme isteği, örgüt için uğraş gösterme isteği ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanabilir (Morrow, 1983). Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı üç alt boyutta incelemişlerdir. Bu alt boyutlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindedir. Duygusal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılması ile örgütle arasında duygusal bir bağ oluşması ve örgütün hedeflerine yönelik olduğunu hissetmesidir (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığı, örgütten ayrıldıktan sonra meydana gelebilecek yüksek maliyetler sebebiyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanır. Normatif bağlılık ise iyi bir düzeyde duygusal bağlılıktan da ötede, ahlâki bir vazife anlamını taşımaktadır (Wieselsberger, 2004). Literatürde çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeyler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Okçu vd., 2015). Scott ve Zweig (2016) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel sinizmin çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği söylenmektedir. Yücel ve Çetinkaya (2015) ise yaptıkları çalışmada; örgütsel sinizm düzeylerinin daha yaşlı çalışanlar için artış eğilimi gösterdiğini belirtmişlerdir.

Çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri, sonuçları işletmeleri doğrudan etkileyen, işletmelerin gelişimine olumlu ya da olumsuz etkilerini doğrudan yansıtan birer faktördür. Bu çalışmada; özel spor merkezlerinde çalışan bireylerin örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

METOD

Bu bölümde; araştırma modeli evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmektedir.

Araştırma Modeli: Bu araştırma, Marmara Bölgesinde bulunan özel spor işletmelerinde çalışmakta olan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik betimsel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem: Araştırma Marmara Bölgesindeki özel spor işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bölgede Balıkesir’de 54, Bursa’da 129, Bilecik’de 7, Çanakkale’de 35, Edirne’de 18, İstanbul’da 1295, Kırklareli’nde 19, Kocaeli’de 170, Sakarya’da 17, Tekirdağ’da 65 ve Yalova’da 10 adet olmak üzere toplam faaliyet gösteren özel spor işletmesi sayısı 1765’tir. Ancak bu bölgedeki özel spor işletmeleri işgörenlerinin sayısı ile

İlgili net bir istatistik bulunmamaktadır. Bu sebeple Ural ve Kılıç (2006) tarafından önerilen örneklem alma tablosu kullanılmıştır ve bu tabloya göre 100.000 kişilik evrenden alınacak örneklem sayısı 384 kişidir. Bu nedenle en az 384 kişiye ulaşılması çalışma için yeterli görülmüştür. Sonuç olarak çalışmada 394 kişinin verileri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan, özel spor işletmelerinde çalışan personelin demografik bilgilerinin dağılımı Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Alt Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	175	44.4
	Kadın	219	55.6
	Toplam	394	100
Yaş	25 Yaş ve altı	36	9.1
	26-35 yaş arası	219	55.6
	36-45 yaş arası	119	30.2
	46-55 yaş arası	13	3.3
	56 Yaş ve üzeri	7	1.8
	Toplam	394	100
Eğitim Durumu	Lise ve daha düşük	62	15.7
	Ön lisans	11	2.8
	Lisans ve daha yüksek	321	81.5
	Toplam	394	100
Hizmet Süresi	4 Yılda az	123	31.2
	4-6 Yıl arası	137	34.8
	6 Yılda çok	134	34
	Toplam	394	100
Unvan	Yönetici	24	6.1
	Antrenör	167	42.4
	Kişisel Eğitmen	95	24.1
	Muhasebe-Finansman Birimi	43	10.9
	Satış ve Pazarlama Birimi	33	8.4
	Temizlik Birimi	32	8.1
Toplam	394	100	

Veri Toplama Araçları: Araştırmada 3 bölümden oluşan bir form kullanılmıştır. İlk bölümde; demografik sorular yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Örgütsel sinizm ölçeğinin özgün formu Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. 13 maddeden oluşan ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11,12, 13) bulunmaktadır. Ölçekte; “Tamamen Katılıyorum” (5), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Kararsızım (3), “Kısmen Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Özgün formu Meyer ve Allen (1984) geliştirilen ölçek, Meyer ve Allen (1991) tarafından tekrar gözden geçirilerek düzenlenmiştir. Ölçek 18 madde 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 18 maddeden oluşan ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Çalışmadaki örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 18 soruya

yer verilecektir. Ölçeğin 1,2,3,15,16,17. soruları duygusal bağlılığı, 4,5,6,7,8,9. soruları devam bağlılığını, 10,11,12,13,14,18. soruları normatif bağlılığı ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçekteki 15,16,17,18. sorular ters yönlü sorulardır, bu soruların analizi de çevrilerek yapılmıştır. Ölçekte; “Tamamen Katılıyorum” (5), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Kararsızım” (3), “Kısmen Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Bu çalışmanın Etik onamı, Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'nın 27/02/2017 tarih ve 04/57 sayılı kararı ile alınmıştır.

Verilerin Analizi: Öncelikle verilerin güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile test edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği için $\alpha_{\text{ösö}}=0,802$ ve Örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha_{\text{ösö}}=0,851$ olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları için alpha değerleri $\alpha_{\text{bilişsel}}=0,784$; $\alpha_{\text{duyuşsal}}=0,823$; $\alpha_{\text{davranışsal}}=0,808$ olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları için alpha değerleri $\alpha_{\text{duygusal}}=0,881$; $\alpha_{\text{devam}}=0,823$; $\alpha_{\text{normatif}}=0,819$ olarak bulunmuştur. Bulunan α değerlerinin tümünün 0,7'nin üzerinde olması verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2017). Verilerin analizinde kullanılacak test ya da testleri belirleyebilmek için öncelikle değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiş sonrasında Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ait değişkenlerin normal dağılıma uygunluk göstermediği ve varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiş ve bu sebeple bu değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının; ikili kategorik değişkenlerle karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için ise değişkenler normal dağılıma uygunluk göstermediği için Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2'de Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort. (min-maks)	U	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	175	2.20(1.00-4.80)	18503.00	0.556
	Erkek	219	2.60(1.00-5.00)		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	175	2.50(1.00-5.00)	15858.00	0.003*
	Erkek	219	1.75(1.00-5.00)		
Davranışsal Sinizm	Kadın	175	2.75(1.00-5.00)	16969.50	0.050
	Erkek	219	2.25(1.00-5.00)		
Örgütsel Sinizm Toplam	Kadın	175	2.46(1.08-4.77)	18251.00	0.417
	Erkek	219	2.15(1.00-4.77)		

* p < 0,05

Örgütsel sinizm ve alt boyutları katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde; Duyuşsal sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0.003$) tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort. (min-maks)	U	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	175	3.00(1.17-5.00)	16888.50	0.043*
	Erkek	219	2.83(1.00-5.00)		
Devam Bağlılığı	Kadın	175	3.33(1.17-4.83)	15747.50	0.002*
	Erkek	219	2.50(1.33-5.00)		
Normatif Bağlılık	Kadın	175	3.17(1.50-4.83)	17930.50	0.272
	Erkek	219	3.50(1.00-4.83)		
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kadın	175	3.22(1.50-4.56)	18768.50	0.726
	Erkek	219	3.11(1.28-4.50)		

* $p < 0,05$

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların cinsiyetlerine göre incelendiğinde; Duygusal bağlılık puanları arasında ($p=0.043$) kadınların duygusal bağlılık puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu, Devam bağlılığı puanları arasında ise ($p=0.002$) yine kadınların devam bağlılığı puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

“Yaş grupları” örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Bilişsel sinizm puanlarında; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı, en düşük grubun ise 56 yaş ve üzerindeki grup olduğu saptanmıştır.

Duyuşsal sinizm puanlarında ise; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu, Davranışsal sinizm puanlarında; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanlarında ise; en yüksek grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların yaş gruplarına göre Duygusal bağlılık puanları bakımından, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının en yüksek gruplar olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı puanları arasında; diğer yaş gruplarının en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık puanları arasında; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların “eğitim durumlarına göre” Bilişsel sinizm puanlarında; en düşük grubun lisans ve lisansüstü grubunun olduğu, Duygusal bağlılık puanlarında; en yüksek grubun lisans ve lisansüstü grubu olduğu, Devam bağlılığı puanlarında; en yüksek grubun lisans ve lisansüstü grubu olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık puanlarında; en yüksek grubun lisans ve lisansüstü grubu olduğu, Örgütsel bağlılık toplam puanlarında; en yüksek grubun lisans ve lisansüstü grubu olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	Ort. (min-maks)	Ki-Kare	p
Bilişsel Sinizm	4 Yıldan az	123	3.20(1.00-5.00)	13.690	0.001*
	4-6 Yıl arası	137	3.20(1.00-5.00)		
	6 Yıldan çok	134	2.20(1.00-4.80)		
	Toplam	394	2.40(1.00-5.00)		
Duyuşsal Sinizm	4 Yıldan az	123	2.00(1.00-4.75)	1.437	0.487
	4-6 Yıl arası	137	2.00(1.00-4.75)		
	6 Yıldan çok	134	1.75(1.00-5.00)		
	Toplam	394	2.00(1.00-5.00)		
Davranışsal Sinizm	4 Yıldan az	123	3.50(1.00-5.00)	19.497	0.001*
	4-6 Yıl arası	137	3.50(1.00-5.00)		
	6 Yıldan çok	134	2.50(1.00-5.00)		
	Toplam	394	2.50(1.00-5.00)		
Örgütsel Sinizm	4 Yıldan az	123	2.23(1.00-4.69)	7.969	0.019*
	4-6 Yıl arası	137	2.08(1.00-4.69)		
	6 Yıldan çok	134	1.81(1.08-4.77)		
	Toplam	394	2.23(1.00-4.77)		
Toplam	Toplam	394	2.23(1.00-4.77)		

* p < 0,05

Farklılıkların hangi hizmet süresi grubu ya da hizmet süresi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Bilişsel, Davranışsal ve Örgütsel sinizm puanlarında; 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların “en düşük” sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	Ort. (min-maks)	Ki-Kare	p
Duygusal Bağlılık	4 Yıldan az	123	3.00(1.00-5.00)	6.287	0.043*
	4-6 Yıl arası	137	3.00(1.00-5.00)		
	6 Yıldan çok	134	3.33(1.17-5.00)		
	Toplam	394	3.00(1.00-5.00)		
Devam Bağlılığı	4 Yıldan az	123	3.00(1.17-5.00)	10.144	0.006*
	4-6 Yıl arası	137	2.33(1.33-5.00)		
	6 Yıldan çok	134	3.33(1.33-4.67)		
	Toplam	394	2.67(1.17-5.00)		
Normatif Bağlılık	4 Yıldan az	123	3.50(1.00-4.83)	11.392	0.003*
	4-6 Yıl arası	137	3.50(1.00-4.83)		
	6 Yıldan çok	134	2.50(1.50-4.83)		
	Toplam	394	3.33(1.00-4.83)		
Örgütsel Bağlılık	4 Yıldan az	123	3.44(1.28-4.50)	7.283	0.026*
	4-6 Yıl arası	137	3.44(1.28-4.50)		
	6 Yıldan çok	134	2.61(1.50-4.56)		
	Toplam	394	3.17(1.28-4.56)		
Toplam	Toplam	394	3.17(1.28-4.56)		

* p < 0,05

Farklılıkların hangi hizmet süresi grubu ya da hizmet süresi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla gruplar Mann-Whitney U testi ile ikişerli olarak karşılaştırılmıştır. Duygusal ve devam bağlılığı puanlarında; 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların “en yüksek”, normatif ve örgütsel bağlılık puanlarında ise, 6 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların “en yüksek” puan ortalamalarına sahip oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların “ünvanlarına göre” Bilişsel sinizm puanları bakımından; muhasebe-finance biriminde çalışanlar ile kişisel eğitmen olarak çalışanların, en yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır. Duyuşsal sinizm puanları bakımından; yönetici olarak çalışanların, en düşük duyuşsal sinizm puanlarına sahip oldukları, antrenör olarak çalışanların duyuşsal sinizm

puanlarının yönetici olarak çalışanlara göre daha yüksek ve diğer gruplara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Davranışsal sinizm puanlarında; Muhasebe- finansman biriminde çalışanlar ile kişisel eğitmen olarak çalışanların, en yüksek davranışsal sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Örgütsel sinizm toplam puanlarında; yönetici olarak çalışanların en düşük örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları, antrenör olarak çalışanlar ile satış ve pazarlama biriminde çalışanların, antrenörlerden yüksek ve diğer gruplardan daha düşük örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların “ünvanlarına göre” örgütsel bağlılık ölçeği Duygusal bağlılık puanlarında; yönetici olarak çalışanların en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları, Devam bağlılığı puanlarında; temizlik personelleri ile satış ve pazarlama biriminde çalışanların en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları, Normatif bağlılık puanlarında; yönetici olarak çalışanların en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları, Örgütsel bağlılık toplam puanlarında ise; kişisel eğitmen olarak çalışanlar ve muhasebe-finance biriminde çalışanların en düşük örgütsel bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi

		Örgütsel Sinizm				Örgütsel Bağlılık				
		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Toplam	Duygusal	Devam	Normatif	Toplam	
Örgütsel Sinizm	Bilişsel	r	1.000	0.724	0.724	0.908	-0.778	-0.614	-0.791	-0.804
		p	.	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
	Duyuşsal	r		1.000	0.749	0.862	-0.750	-0.344	-0.585	-0.603
		p		.	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
	Davranışsal	r			1.000	0.897	-0.726	-0.440	-0.654	-0.669
		p			.	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
	Toplam	r				1.000	-0.798	-0.493	-0.713	-0.742
		p				.	<0.001*	<0.001*	<0.001*	<0.001*
Örgütsel Bağlılık	Duygusal	r				1.000	0.511	0.791	0.858	
		p				.	<0.001*	<0.001*	<0.001*	
	Devam	r					1.000	0.737	0.843	
		p					.	<0.001*	<0.001*	
	Normatif	r						1.000	0.939	
		p						.	<0.001*	
	Toplam	r							1.000	
		p							.	

*p<0,05

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişki; Spearman korelasyon analizi ile incelenmiş ve bilişsel sinizm puanı ile; Duyuşsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.724$), Davranışsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.724$), Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.908$), Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.778$), Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.614$), Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.791$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.804$), Duyuşsal sinizm puanı ile; Davranışsal sinizm puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.749$), Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.862$), Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.750$), Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.344$), Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.585$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.603$), Davranışsal sinizm puanı ile; Örgütsel sinizm toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.897$), Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir

ilişki ($p<0.001$; $r=-0.726$), Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.440$), Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.654$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.669$), Örgütsel sinizm toplam puanı ile; Duygusal bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.798$), Devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.493$), Normatif bağlılık puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.713$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında negatif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=-0.742$), Duygusal bağlılık puanı ile; Devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.511$), Normatif bağlılık puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.791$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.858$), Devam bağlılığı puanı ile; Normatif bağlılık puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.737$), Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.843$), Normatif bağlılık ile; Örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönlü bir ilişki ($p<0.001$; $r=0.939$) olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örnekleme dahil edilen 394 katılımcının örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin analizi sonucu duyuşsal sinizm boyutunda kadınların lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın işgörenlerin örgüte dair yaklaşımlarının erkek işgörenlere daha fazla duygusal olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu sonuç; Balay, Kaya ve Cülha (2013), Güllü ve Şahin (2017), Yücel ve Çetinkaya'nın (2015) bulguları ile benzeşim göstermektedir.

“Cinsiyet değişkenine” göre, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu durum kadın işgörenlerin örgüte duygusal yakınlığının ve örgütü sahiplenme düzeylerinin erkek işgörenlere göre daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kadın işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin devamının sağlanması (Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014; Yücel ve Çetinkaya, 2015) örgütsel etkililik açısından son derece önemlidir (Kılıç, 2015; Gade, 2017; Karim ve Noor, 2017; Parlak ve Sazkaya, 2018). Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık alt boyutunda istatistiki olarak anlamlı farklılığın olduğuna dair kanıt bulunamaması dikkat çeken bir durumdur. Araştırmanın bu sonucu ile literatürde cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçlarının birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıkların temel sebebi, çalışmaların farklı meslek grupları, organizasyonlar veya kültürler üzerinde gerçekleştirilmiş olmalarıdır. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, erkeklerin kadınlara göre örgütlerine duygusal bağlılık alt boyutu bakımından daha bağlı oldukları, buna karşılık kadınların ise devam bağlılığı konusunda erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Bu durum kadın işgörenlerin örgüte duygusal yakınlığının ve örgütü sahiplenme düzeylerinin erkek işgörenlere göre daha fazla olduğu şeklinden yorumlanabilir.

“Yaş değişkenine” göre katılımcıların bilişsel sinizm boyutuna dair görüşlerinin analizi sonucu sadece 25 yaş ve altı aralığında olan işgörenlerin görüşleriyle ile 26-35 yaş aralığında olan işgörenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu iki yaş aralığı dışında kalan diğer yaş aralığında olan katılımcı görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Alan yazında mevcut araştırma bulgularını destekler nitelikte araştırma sonuçlarına ulaşılabilmektedir (Driskell, 2017; Ergen ve İnce, 2017; Hofer, Busch, Raihala, Poláčková Šolcová ve Tavel, 2017; Strom ve Strom, 2015)

Literatür incelendiğinde sinizm kavramının ortaya çıkmasında kişisel özellikler ile örgütsel yapının önemli birer belirleyici unsur olduğu bilinmesine karşın, araştırmanın bu sonucu, sinizm konusunda yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Katılımcı görüşleri duyuşsal sinizm boyutunda olduğu gibi bilişsel sinizm boyutunda da yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılığın olması dikkat çekicidir. Benzeri durum davranışsal sinizm puanları ile sinizm toplam puanları arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında, işgörenlerin yaşlarının artışına bağlı olarak sinizm puanlarının arttığı söylenebilir. Bu durum işgörenlerin örgüt içerisinde görev ve sorumluluklarından, örgüt iklimi ve kültüründen memnun olmamalarından kaynaklanıyor olabilir. Çalışma kapsamında söz edilen bu değişkenler ölçülmediğinden, toplanan verilere dayalı olarak her ne kadar doğru olmasa da bu konuya ilişkin yoruma benzer sonuçların olduğu (Casey vd., 2017; Köybaşı vd., 2016) çalışmalar literatürde görülmektedir. Örgütsel amaçların gerçekleştirme düzeyinin artırılması örgütsel etkililik açısından hayati öneme sahip olduğundan, işgörenlerin örgüt içerisinde var olmalarından mutlu olmaları, işgörenlerin sinik birey davranışları göstermelerinden uzaklaştırılacaktır (Demerouti vd., 2015; Uğur, 2017). Benzeri bir durum katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının analiz sonuçlarında da görülmektedir. Yaş değişkeni üzerinde yapılan analizler şu sonucu göstermektedir. İşgörenlerin yaşları arttıkça ilerleyen yaş grupları lehine sinizm puanları artarken, aynı grup aleyhine örgütsel bağlılık puanları azalmaktadır. Bu durum olumlu örgütsel davranış karakteristikleri ile olumsuz örgütsel davranış karakteristikleri arasında genellikle olan, var olduğu düşünülen bir ilişkidir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmada, yaş değişkenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı ortaya çıkmıştır. 30 yaş ve altı çalışanların örgütsel bağlılığı, 31-35 yaş çalışanların örgütsel bağlılığı, 36-40 yaş çalışanların örgütsel bağlılığı ve 41 yaş ve üstü çalışanların örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Köse (2014) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın, çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için gerçekleştirilen testler sonucunda, 36 yaş üzerindekiilerin, 36 yaş altındakilere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışanların örgütte geçirdikleri süre ile birlikte sinizm puanlarında öncelikle bir artış olduğu ve bu sürenin ilerlemesiyle birlikte kişinin olayları kabullenmesi ya da görüşlerinde meydana gelen olumlu değişikliklerle birlikte sinizm puanlarında bir düşüşün meydana getirmesiyle açıklanabilir. 36-45 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel sinizmde en yüksek ve örgütsel bağlılıkta en düşük puanlara sahip olması; 36-45 yaş aralığının çalışanlar açısından bir dönüm noktası olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “eğitim durumlarına” göre bilişsel sinizm puanlarında gruplar arasında eğitimdeki artışla birlikte meydana gelen bir düşüş saptanmıştır. Katılımcıların eğitim seviyesinin artmasıyla, sinik birey davranışlarını daha az göstermektedirler. Bu durum, örgütsel etkililik açısından işgörenlerin eğitim seviyesinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Arslan ve Polat, 2016; Pelit, Güçer ve Demirdağ, 2016). İşgörenlerin eğitim seviyesinin artmasıyla sinizm puanları düşmektedir. Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarında artış olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “hizmet sürelerine” göre bilişsel sinizm boyutunda yer alan maddelere ilişkin puanlarının hizmet süresinin artmasıyla azaldığı belirlenmiştir. Bu durum işgörenlerin hizmet sürelerinin artmasına bağlı olarak örgüt içerisinde görev ve sorumluluk alanlarını daha iyi kavradıkları, bilgi ve deneyimlerinin artmasına bağlı olarak sinik birey davranışları gösterme

eğiliminden uzaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Benzeri durum davranışsal sinizm boyutu içinde geçerlidir. Örgüt içerisinde çalışma süresinin artması işgörenlerin davranışsal sinizm puanlarını düşürmüştür. Bu durum örgütsel bağlılık açısından son derece önemlidir (Avcı, 2017; Jaques, 2017; Winwood, Stevens ve Bowden, 2015). İşgörenlerin örgüt içerisinde çalışma sürelerinin artmasına bağlı olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarının arttığı görülmektedir. Yukarıda söz edildiği üzere; işgörenlerin hizmet süreleri arttıkça sinik birey davranışları gösterme eğilimleri azalmakta, buna karşılık örgütsel bağlılık puanları artmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı negative, örgütsel davranışlar arasında iken, örgütsel bağlılık kavramı pozitif örgütsel davranış karakteristikleri arasında yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Bir başka ifadeyle örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Yalçın (2014) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin buldukları okuldaki görev süresi değişkenine göre, görev süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin içselleştirme bağlılığı en düşük düzeyde iken, 10 yıl üzeri olanların içselleştirme bağlılıkları ise en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlikteki toplam süre değişkeni açısından, 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin içselleştirme bağlılıkları en düşük düzeyde iken, görev süresi 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin içselleştirme bağlılıkları en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yirci (2014) tarafından yapılan çalışmada, mesleki kıdem değişkeni vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık düzeyinde anlamlı farklılığa yol açmazken devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının bağlılık puanlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmüştür. Her iki kurum türünde de kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi puanlarının bir miktar arttığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların “ünvanlarına göre” Bilişsel ve Davranışsal sinizm puanlarında; Muhasebe-finansman biriminde çalışanlar ile kişisel eğitmen olarak çalışanların, en yüksek bilişsel sinizm puanlarına sahip oldukları, Örgütsel sinizm toplam puanlarında ise; yönetici olarak çalışanların en düşük örgütsel sinizm toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ya da alt boyutlarında meydana gelen artışlar, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında azalışa sebebiyet vermektedir. Bu sonuç, işgörenlerin örgütsel sinizm ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanların artmasıyla, örgütsel bağlılık toplam maddeler ve alt boyutlarına ilişkin puanları azaldığını göstermektedir. Negatif örgütsel davranış karakteristiklerinden biri olan örgütsel sinizm ile pozitif örgütsel davranış karakteristiklerinin olan örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması örgütsel davranışın doğasında vardır. Dikkat edilmesi gereken nokta örgütsel sinizm ve alt boyutları ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin negatif yönlü olmasına karşın “r” değerinin, duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık toplam puanları “r” değerinden daha az olmasıdır. Bu durum işgörenlerin sinik birey davranışı göstermelerine karşın örgütten ayrılma seçeneklerinin olmadığı veya çok az olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Özel spor merkezlerinde çalışan bireylerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda aşağıda sonuçlar elde edilmiştir:

Cinsiyetler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından kadınların duygusal sinizm puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve alt

boyutları bakımından ise kadınların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş grupları arasında örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında 36-45 yaş aralığının en yüksek puanlara sahip olduğu saptanmıştır. 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarının duygusal bağlılık puanlarının en yüksek gruplar olduğu ve diğer grupların orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı, 26-35 yaş grubunun orta düzeyde olduğu ve diğer yaş gruplarının en yüksek devam bağlılığı puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından; en düşük grubun 36-45 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin yaşları arttıkça ilerleyen yaş grupları lehine sinizm puanları artarken, aynı grup aleyhine örgütsel bağlılık puanları azalmaktadır.

Eğitim durumları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları; Bilişsel sinizm puanları bakımından; en düşük grubun lisans ve lisansüstü grubunun olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin eğitim seviyesindeki artışla birlikte bilişsel sinizm puanlarında gözle görülür bir azalma meydana gelmektedir. Ayrıca, eğitim seviyesindeki artışla birlikte işgörenlerin örgütsel bağlılık puanlarında artış meydana gelmektedir.

Hizmet süreleri arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından bilişsel davranışsal ve örgütsel sinizm toplam puanları bakımından 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların en düşük puanlara sahip olduğu, hizmet süreleri örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından karşılaştırıldığında ise duygusal devam, normatif ve örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların en yüksek puanlara sahip olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, İşgörenlerin örgüt içerisinde çalışma sürelerinin artmasına bağlı olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanlarının artmaktadır.

Unvan durumları örgütsel sinizm ve alt boyutları bakımından muhasebe- finansman biriminde çalışanlar ile kişisel eğitmen olarak çalışanların, en yüksek bilişsel ve davranışsal sinizm puanlarına, yönetici olarak çalışanların, en düşük duygusal ve örgütsel sinizm puanlarına sahip oldukları, saptanmıştır. Ünvan durumları örgütsel bağlılık ve alt boyutları bakımından yönetici olarak çalışanların en yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları, antrenör olarak çalışanların yönetici olarak çalışanlardan daha düşük ve diğer gruplardaki çalışanlardan daha yüksek duygusal bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Kişisel eğitmen olarak çalışanlar ve muhasebe-finance biriminde çalışanların en düşük örgütsel bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Sonuç olarak, örgütsel sinizm puanları açısından ideal kişiyi tanımlamak gerekirse; cinsiyet olarak erkek, yaş grubu olarak 46-55 ve 56 yaş ve üzeri yaş aralığında herhangi bir yaş grubunda olan, eğitim seviyesi ön lisans ya da daha yüksek dereceye sahip, 6 yıldan daha çok hizmet süresine sahip, sporla hakem ya da antrenör olarak ya da çalışmadaki diğer seçenekleri kapsamayacak şekilde ilgilenmiş, yönetici ünvanına sahip çalışanların en düşük örgütsel sinizm puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık puanları bakımından ideal kişi ise cinsiyet olarak kadın, yaş grubu olarak 36-45 yaş aralığı dışında herhangi bir yaş grubunda olan, eğitim seviyesi ön lisans ya da daha yüksek dereceye sahip, 21-25 yıl arasında hizmeti olan, sporla yöneticilik dışında bir başka

işle ilgilenmiş, kişisel eğitmen ve muhasebe finansman birimi çalışanı ünvanı dışında bir ünvana sahip çalışanların, en yüksek örgütsel bağlılık puanlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık toplam puanları ile alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık toplam puanları ile alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarının geneli itibarıyla değerlendirildiğinde; özel spor işletmelerde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

ÖNERİLER

Spor merkezlerinde çalışan erkek bireylerin örgüte bağlılıklarının artırılması için erkeklerin örgütü aile gibi görmesine yönelik eğitim ya da seminerler verilmesi faydalı olacaktır. Örgütsel bağlılığın artması ve örgütsel sinizimin düşük seviyelerde göstermesi için çalışanların mesleki alanlardan gelmesi ve liyakatına göre statü kazandırılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Örgüte yeni başlayan çalışanların örgütün hedef ve amaçları ile kendi amaçları arasında amaç birliği hizmet içi eğitim ile sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(6), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Beşinci baskı. Ankara: Detay Yayınevi, s. 784.
- Andersson, L.M. & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5%3C449::AID-JOB808%3E3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5%3C449::AID-JOB808%3E3.0.CO;2-O).
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2016). Eğitim örgütlerinde kuşaklar arası çatışma: Nedenleri ve başa çıkma yaklaşımları. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 263-282.
- Arslan, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.112>.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel bağlılık: Kavramsal çerçevesi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Electronic Turkish Studies*, 12(6), 55-76. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.11535>.
- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144. <https://doi.org/10.18657/yecbu.80040>
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.
- 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. Outstanding Empirical Paper Award.

- Malkoç, N. ve Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75.
- Casey, T., Griffin, M.A., Flatau Harrison, H. & Neal, A. (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 341-347 <https://doi.org/10.1037/ocp0000072>.
- Dean, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Demerouti, E., Bakker, A.B. & Gevers, J.M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Driskell, D. (2017). *Creating better cities with children and youth: A manual for participation*. London: Taylor & Francis Group, Routledge.
- Erdoğan, A. (2013). *Kurum karnesi, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ergen, H. & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği. *Hacettepe Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 37-57.
- Gade, P.A. (2017). *Organizational commitment in the military: A Special Issue of military Psychology*. New York: Taylor& Francis Group, Psychology Press. p.38.
- Güllü, S. & Şahin, S. (2017). The relationship between organizational justice and organizational revenge of physical education and sports teachers. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 3729-3741. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i4.4776>.
- Hofer, J., Busch, H., Raihala, C., Poláčková Šolcová, I. & Tavel, P. (2017). The Higher your implicit affiliation intimacy motive, the more loneliness can turn you into a social cynic: A Cross cultural study. *Journal of personality*, 85(2), 179-191. <https://doi.org/10.1111/jopy.12232>.
- Jaques, E. (2017). *Requisite organization: A total system for effective managerial organization and managerial leadership for the 21st century*. London: Routledge.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya. s. 49
- Karim, N. H. A. & Noor, N. H. N. M. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library Information Science*, 11(1), 89-101.
- Kılıç, R. (2015). İş görenlerin duygusal zekaları ile örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 59-73. <https://doi.org/10.11611/jmer670>.
- Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C.T. ve Usta, H.G. (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 301-321. <https://doi.org/10.17152/gefad.00239>.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 47-69. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.003>.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the "Side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

- Malkoç, N. ve Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The Case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>.
- Okçu, V., Şahin, H.M. & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(4), 298-313. <https://doi.org/10.14486/ijscs391>.
- Parlak, Ö. ve Sazkaya, M.K. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş.A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65. <https://doi.org/10.20875/sb.16565>.
- Scott, K.A. & Zweig, D. (2016). Understanding and mitigating cynicism in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 552-569. <https://doi.org/10.1108/jmp-01-2015-0023>.
- Strom, R.D. & Strom, P.S. (2015). Assessment of intergenerational communication and relationships. *Educational Gerontology*, 41(1), 41-52. <https://doi.org/10.1080/03601277.2014.912454>.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, s.28.
- Uğur, E.D. (2017). *Örgütsel sessizlik iklimi ve çalışan sessizlik davranışlarına ilişkin bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile Veri analizi: SPSS 10,0-12,0 for Windows*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Winwood, P.C., Stevens, F. & Bowden, R. (2015). The role of psychosocial safety climate in job stress and work-related injury: observations of the Australian aged care industry. (Ed., C.R. Hopkins). *Job stress: Risk factors, health effects and coping strategies*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, s.107-136.
- Wieselsberger, K. (2004). *The Psychological contract is dead, long live the psychological contract: Issues of talent management and retention in the context of the new employment relationship*. London School of Economics, August.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yirci, R. (2014). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ile yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi "Bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.555471>.



Bu eser **Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmıştır.