

Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

The Investigation of the Levels of Organizational Commitment and Organizational Cynism of Managers Working in Sports Organizations Affiliated to the Ministry of Youth and Sports

ORIJİNAL ARAŞTIRMA/ ORIGINAL RESEARCH

Sümmani EKİCİ¹,
Burhanettin HACICAFEROĞLU²,
Kadir ÇALIŞKAN³

¹Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Muğla

²Gençlik Hizmetleri ve Spor İl
Müdürlüğü, Antalya

³Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

Özet:

Bu araştırma, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilmesi amacıyla yürütülmüştür. Evreni Türkiye’de tüm illerde görev yapan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri ve Gençlik Merkezleri bünyesindeki yöneticiler olan bu çalışmanın, örneklem grubunu ise ankete katılım gösteren farklı birimlerde ve pozisyonlarda görevli 434 yönetici personel oluşturmuştur. Araştırmanın ilk bölümünde; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Allen ve Meyer’e (1996) ait, Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasının Wasti (2000) tarafından yapıldığı, 18 maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. İkinci bölümde ise Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999)’e ait, geçerlilik-güvenirliliğini ($\alpha=0.93$) ve Türkçe uyarlamasını Kalağan’ın (2009) yaptığı 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler SPSS 20.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanında, katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılıklarını tespit etmek için, verilerin normal dağılım göstermediği bulgusu göz önünde bulundurularak, Mann Whitney-U, Kruskal-Wallis ve Post Hoc testleri uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi sorgulamak için ise Spearman korelasyon testinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda; yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta, örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük seviyede çıkmıştır. Örgütsel bağlılıkta farklılıkların; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yaptığı pozisyon, görev yaptığı bölge ve çalışma yılı değişkenlerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmde ise farklılıklar yalnızca medeni durum ve görev yaptığı pozisyon değişkenlerinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor Bakanlığı, yönetici; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 07.06.2017
Kabul Tarihi: 18.12.2017
Online Yayın Tarihi: 25.12.2017

Abstract:

This study is carried out to determine the organizational commitment and organizational cynism levels of the managers working in sports organizations affiliated to the ministry of youth and sports. While the population of the study consists of managers working in provincial directorate of youth services and sport and youth centers all over Turkey, sample groups are 434 managers who work in different positions in various departments where the survey carried out. In the first section of research; in order to determine the organizational commitment levels, Allen and Meyer’s (1996) Organizational Commitment Scale was placed. The scale’s Turkish format performed by Wasti (2000). The second section was allocated for Brandes, Dharwadkar and Dean’s (1999) Organizational Cynism Scale, a 13-item scale whose Turkish adaptation and reliability tests were performed by Kalağan (2009), was utilized. The data were analyzed with SPSS 20.0 packet program. In addition to descriptive statistics, Mann Whitney-U, Kruskal-Wallis and Post Hoc tests were carried out in order to identify the differences in terms of demographic variables. Spearman correlation test was also used in order to examine the relationship between variables. The results of the study suggest that cynism levels of managers are low and their organizational commitment levels are medium-degree. In organizational commitment; there are significant differences in gender, marital status, graduate level, working position, working region and length of services variables. On the other hand, there are onyl two significant differences in marital status and working position variables. Additionally, it was found out that a low-degree and negative relationship existed between organizational commitment and organizational cynism.

Keywords: Ministry of Sports; manager; organizational commitment; organizational cynism.

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, örgüte bağlanan bireylerin örgütün başarısı için ellerinden gelen katkıları sağlama doğrultusunda davranış göstermeleridir. Bağlılıkları güçlü olan çalışanların performans düzeylerinin bağlılık duymayan çalışanlara göre daha yüksek olacağı düşüncesi kabul görmektedir (Özler, 2010: 3). Bu da günümüzde, kurumların giderek çalışanlarının örgütsel manada bağlılıklarını güçlendirmek ve çalışanı elde tutmak adına çeşitli yollara başvurmalarına neden olmaktadır (Yavuz ve Bedük, 2016). Örgütsel bağlılık konusunda farkındalığın artması (Yavuz ve Bedük, 2016: 303), kurumların bu yönde olumlu adımlar atma gereksinimlerini doğurmuştur. Oliver (1990: 513), örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları araştırdığı bir çalışmada, örgütsel bir takım ödülleri örgütsel bağlılığı etkilemede etkisinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bir başka ifadeyle, çalışanlarla örgütler arasındaki psikolojik bağlantı olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Allen ve Meyer, 1996), günümüzde başarıya giden yolun anahtarı olarak görülmektedir.

Porter ve ark'ları (1974: 604) örgütsel bağlılığı karakterize eden 3 temel özellikten bahsetmişlerdir. Bunlar;

- Örgütün değer ve hedeflerine güçlü bir biçimde inanma ve kabul etme,
- Kurum adına kuvvetli bir biçimde çaba harcama isteği,
- Örgüte olan üyeliği güçlü bir şekilde sürdürme talebidir.

Çalışmalarını bu alanda yoğunlaştıran Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın 3 alt boyutunun olduğunu açıklamışlardır.

Duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılığın 3 yönünü vurgulayan araştırmacılar; duygusal bağlılığı, bireylerin kendi iradeleri ile örgütte kalma hisleri olarak tanımlamıştır. Devam bağlılığının, çalışanların örgütten ayrılmaları karşısında göze alabileceği maliyetler sonucu oluşan zorunluluk duygusu olduğunu vurgulayan araştırmacılar, normatif bağlılığı ise; bireylerin ahlaki boyutta örgüte bağlı kalma arzuları olarak değerlendirmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Araştırmacıların bu tespitleri, ilerleyen zamanlarda bağlılık üzerine yapılan çalışmalara ışık tutmuştur.

Örgütsel bağlılığın, bireyin performansına olan olumlu etkileri olduğu gibi, bağlılığın da etkilendiği bir takım faktörler bulunmaktadır. Balay (1999: 239), örgütlerdeki rol çatışmaları, iş güvensizliği ortamının bulunuşu, örgüt içi iletişimde yaşanan sıkıntılar ve çalışanların kişilik

özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, düşük statüdeki çalışanların, statüsü yüksek olan çalışanlara oranla, bağlılıklarının işi bırakma eğiliminden ötürü daha düşük olduğu araştırma sonuçlarına yansımaktadır (Balay, 1999: 241). Bozkurt ve Yurt'un (2013), öğretim üyeleri üzerine yaptıkları araştırmalarında, unvanı düşük akademik personelin (Arş. Gör. ve Uzman), unvanı yüksek personele göre (Prof. Dr., Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr.) örgütsel bağlılıklarının daha düşük düzeyde olduğu sonucu görülmektedir.

Örgütlerin en önemli unsurunun insan kaynağı olması gerekçesiyle, çalışanların davranışları da bu açıdan önem arz etmektedir. Örgütlerde beklenen olumlu iklimin oluşmasında ve gelişmesinde bir takım engeller de söz konusu olabilir. Bunlardan birisi, kurumların işleyen sistemlerine bir hastalık bulaşması olarak nitelenen sinizmdir (Pelit ve Pelit, 2014).

Kökene M.Ö 5.yy'a kadar dayanan bir felsefe olan sinizmde bireyin, sosyal değerler ve ahlaki kuralları dışlamakta, erdemini bilgiyi elde edebileceğini savunmakta ve yaşam amacı olarak mutluluğu erdemlilikle sağlayabileceğini düşünmekte olduğu görüşü hâkimdir (Kalağan, 2009: 32).

Sinizmin çalışma yaşamında da var olduğunu aktaran Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), bireyin örgüte karşı olan olumsuz tutumu olarak 'örgütsel sinizm'den bahsetmiş ve örgütsel sinizmin üç yönü olduğunu vurgulamışlardır. Bunlar;

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanma,
- Örgüte karşı olumsuz düşünceler taşıma,
- Örgüte karşı eleştirel, küçümseyici ve aşağılayıcı davranışlara eğilim gösterme.

Bu tür çalışanların iş güçleri, verimlilikleri (Mirvis ve Kanter, 1998'den akt. Dean ve ark., 1998; Andersson ve Bateman, 1997), iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları düşüktür (Dean ve ark., 1998). Örgütsel sinizme yol açan nedenlere bakıldığında; yönetici personelin baskıları, sert ve ahlaki olmayan uygulamalar, kurum içerisinde adaletin tesis edilemiyor oluşu yer almaktadır. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışındaki azalmalar ve etik olmayan uygulamaların varlığı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir etkileşim söz konusudur (Andersson ve Bateman, 1997).

Dean ve ark., (1998) örgütsel sinizmin 3 alt boyuta sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olarak tanımlanan bu alt etmenleri açıklamak gerekirse; Bilişsel sinizmde çalışanlar bağlı oldukları örgütün bütünlüğüne olan inanca sahip olmadıkları ifade

edilmektedir. Kurum içerisinde eşitlik, adalet, iyi niyet ve samimiyet gibi kavramların örgüt içerisinde yer almadığına inanış söz konusudur.

Duyuşsal sinizmde, çalışanlar örgütlerine karşı negatif duygusal hislere sahiptir. Öfke, nefret ve hatta utanç duyma hisleri dahi taşıyabilirler (Abraham, 2000: 269).

Davranışsal sinizm ise bireyin negatif hislerini davranışlara aktardığı boyuttur. Burada birbirleri ile alaycı glmsemler, örgüt hakkında olumsuz açıklamalar eylemsel boyuta geçmektedir (Dean ve ark., 1998: 346).

Alan yazında çalışanların kurumlarına karşı duydukları bağlılıkları ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu alışmada, Türk sporuna hizmetten sorumlu ana kuruluşlar olan Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve İl Müdürlükleri ile Gençlik Merkezleri sınırlılığı belirlenmiştir. Söz konusu kurumlar özelinde yapılan çalışmalarda, kurum içerisindeki dinamiklerin değerlendirilmesi açısından birçok çeşitlilik bulunmaktadır (Göksel, Ekici ve Hacıcaferoğlu, 2016; Beltekin, 2015; Kepoğlu, 2015; Belli ve Ekici, 2012; Ersöz ve ınarlı, 2012; Yel, 2011; Türkmen, 2005; zm, 2005). Bu çalışmada ise söz konusu kurumlarda çalışan yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin saptanması çalışmanın temel amacıdır. Çalışmada elde edilen bulgular, ilgili kurum ve kuruluşlar için bilgi kaynağı oluşturabilir ve karşılığında gerekli tedbirlerin alınabilmesi için imkn tanıyabilir.

Çalışmanın rneklem grubunu, yalnızca söz konusu kurumlarda çalışan yönetici personeller oluşturduğundan, bu kitlenin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel siniklikleri, çalışma performansları sonucu doğrudan çıktı olarak nitelenecek spor hizmetlerinin kalitesiyle de ilişkili olmaktadır. Söz konusu bu çalışmanın, spor kuruluşlarında hizmet veren birimlerdeki karar verici mercileri ele alıyor oluşu, elde edilecek bulgular ışığında alana katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Kurumsal açıdan öneriler getirilmesi de çalışmanın amaçları arasında gösterilebilir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Bu çalışma, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri ile Gençlik Merkezlerinde çalışan yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada genel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de tüm illerde faaliyet gösteren Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri ile Gençlik Merkezlerinde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Kurumsal yazışmaların yapıldığı kanal vasıtasıyla tüm birimlere çevrimiçi anket gönderilmiş ve geri dönüş sağlayan 434 kişi, çalışmanın örneklem grubunu oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları: Araştırma grubuna çevrimiçi sistem üzerinden hazırlanan anket uygulanmıştır. ‘3’ bölümden oluşan anketin birinci bölümünde; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyleri, çalıştıkları pozisyon, çalıştıkları bölge ve hizmet sürelerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan ‘7’ soruluk demografik bilgi formu yer almaktadır.

İkinci bölümde; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen (1996), 18 maddelik ve duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuta sahip “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır. Bu ölçek, Allen ve Meyer’in (1990) 24 maddelik ilk ölçeklerinin geliştirilmiş (soru eksiltilmiş) halidir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik-güvenirlilik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Yapılan testler neticesinde ölçeğin Cronbach Alpha değerleri, tüm maddeler için $\alpha=0.83$ iken; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları için sırasıyla; $\alpha=0.80$, $\alpha=0.70$ ve $\alpha=0.68$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin 3., 4., 5., ve 13. maddeleri ters kodludur. 5’li Likert tipindeki ölçekte maddeler; (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Orta Derecede Katılıyorum”, (4) “Katılıyorum” ve (5) “Kesinlikle Katılıyorum” biçiminde hazırlanmıştır.

Üçüncü bölümde, Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999)’e ait, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenirliliğini Kalağan’ın (2009) yaptığı 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” yer almıştır. 3 alt boyuta sahip olan ölçek için yapılan testlerden elde edilen bulgulara göre; iç tutarlık katsayısının ‘ $\alpha=0.93$ ’, alt boyutların ise sırasıyla; bilişsel $\alpha=0.91$, duygusal $\alpha=0.94$ ve davranışsal $\alpha=0.86$ olduğu tespit edilmiştir. 5’li likert tipindeki ölçekte sorular; (1) “Hiç Katılmıyorum”, (2)

“Katılmıyorum”, (3) “Kısmen Katılıyorum”, (4) “Katılıyorum” ve (5) “Tamamen Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır.

Verilerin Analizi: Toplanan veriler SPSS (sürüm 20,0) istatistik programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Öncelikle frekans, yüzde ve katılımcıların ölçeklerden aldığı puanların ortalamasını belirlemek için tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Normallik analizi sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olmadığı gerekçesiyle (Tabachnick ve Fidell, 2013) verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmış ve parametrik olmayan testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Mann Whitney-U, Kruskal-Wallis, anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc testleri ve Spearman korelasyon analizlerinin kullanıldığı çalışmada, sonuçlar %95 güven aralığında ve $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	f	%	Görev Yaptığımız Pozisyon	f	%
Erkek	409	94.2	İl Müdürü	45	10.4
Kadın	25	5.8	İlçe Müdürü	212	48.8
Yaş			Spor Şube Müdürü	44	10.1
20 – 29	6	1.4	İdari ve Mali İşler Şube Müdürü	44	10.1
30 – 39	127	29.3	Tesisler Şube Müdürü	23	5.3
40 – 49	168	38.7	Gençlik Merkezi Müdürü	59	13.6
50 ve üzeri	133	30.6	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	1.6
Medeni Durum			Görev Yaptığımız Bölge		
Evli	402	92.6	Marmara Bölgesi	118	27.2
Bekâr	32	7.4	Ege Bölgesi	60	13.8
Eğitim Düzeyi			Akdeniz Bölgesi	63	14.5
Lise	19	4.4	İç Anadolu Bölgesi	59	13.6
Üniversite	334	77.0	Karadeniz Bölgesi	62	14.3
Yüksek Lisans	73	16.8	Doğu Anadolu Bölgesi	48	11.1
Doktora	8	1.8	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	24	5.5
Çalışma Yılı					
1 yıldan az	90	20.7			
1 - 3 yıl	89	20.5			
4 - 6 yıl	49	11.3			
7 ve üzeri	206	47.5			

Tablo 1’de görüldüğü şekilde; araştırmaya dâhil olan katılımcıların 409’u (%94,2) ‘Erkek’, 25’i (%5,8) ‘Kadın’dır. Yaşları açısından 6’sı ‘20 - 29’, 127’si ‘30 - 39’, 168’i ‘40 - 49’ ve 133’ü ‘50 ve üzeri’ yaş kategorisindedir. 402’si (%92,6) ‘Evli’ olan katılımcıların 32’si (%7,4) ‘Bekâr’dır. Yöneticilerin 334’ü (%77,0) ‘Üniversite’ mezunuyken, 8’i (%1,8) ‘Doktora’ yapmıştır. Yarıya yakını (%47,5) 7 yıldan fazla süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların 212’sinin (%48,8) İlçe Müdürü pozisyonunda görev alarak en büyük grubu oluşturduğu görülmektedir. Çalışmaya iştirakte bulunan yöneticiler oransal olarak Marmara Bölgesinde daha fazla (%27,2), Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise (%5,5) daha azdır.

Tablo 2. Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

Boyutlar (Örgütsel Bağlılık)	\bar{X}	S	Boyutlar (Örgütsel Sinizm)	\bar{X}	S
1. Duygusal Bağlılık	3.14	0.537	1. Bilişsel Sinizm	2.29	0.968
2. Devam Bağlılığı	3.28	0.844	2. Duyuşsal Sinizm	1.56	0.934
3. Normatif Bağlılık	3.50	0.796	3. Davranışsal Sinizm	1.88	0.866

Tablo 2’de, yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait ortalamalar görülmektedir. Örgütsel bağlılığın normatif boyutunun ‘ $\bar{X} = 3,50$ ’ yani ‘Yüksek’, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun ise ‘ $\bar{X} = 1,56$ ’, yani ‘Çok Düşük’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tanımlanması – Spearman Korelasyon Analizi

	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Duygusal Bağlılık Sig. (2-tailed)	- ,133** p=,005	,152** p=,001	- ,111* p=,020
Devam Bağlılığı Sig. (2-tailed)	- ,177** p=,000	-,122* p=,011	- ,047 p=,328
Normatif Bağlılık Sig. (2-tailed)	- ,362** p=,000	,306** p=,000	- ,203** p=,000

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). **

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). *

Tablo 3’te, Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğünde ve Gençlik Merkezlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için

Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde; düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=-.272$; $p<.01$).

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	409	218.09	89198.0	4872.0	0.682
	Kadın	25	207.88	5197.0		
Devam Bağlılığı	Erkek	409	216.55	88567.5	4722.5	0.521
	Kadın	25	233.10	5827.5		
Normatif Bağlılık	Erkek	409	220.57	90211.5	3858.5	0.039*
	Kadın	25	167.34	4183.5		

Tablo 4’te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın normatif boyutunun [$U=3858,5$; $p=,039$] cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; ‘Erkek’ yöneticilerin normatif bağlılıklarının, ‘Kadın’ yöneticilere oranla istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Medeni Hal Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Bağlılık	Evli	402	214.19	86105.5	5102.5	0.044*
	Bekâr	32	259.05	8289.5		
Devam Bağlılığı	Evli	402	217.32	87362.5	6359.5	0.915
	Bekâr	32	219.77	7032.5		
Normatif Bağlılık	Evli	402	218.61	87881.5	5985.5	0.512
	Bekâr	32	203.55	6513.5		

Tablo 5’te de görüldüğü üzere, katılımcıların medeni durumları ile duygusal bağlılık alt boyutunda [$U=5102,5$; $p=,044$] farklılık tespit edilmiştir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ‘Bekâr’ yöneticilerin daha yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Sıra	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	S	χ^2	P	Fark
Duygusal Bağlılık	1	Lise	19	287.24	3	7.437	0.059	
	2	Üniversite	334	213.77	3			
	3	Yüksek Lisans	73	212.54	3			
	4	Doktora	8	252.94	3			
Devam Bağlılığı	1	Lise	19	261.97	3	10.543	0.014*	4-1 4-2
	2	Üniversite	334	219.74	3			
	3	Yüksek Lisans	73	209.15	3			
	4	Doktora	8	94.63	3			
Normatif Bağlılık	1	Lise	19	228.42	3	1.846	0.605	
	2	Üniversite	334	220.93	3			
	3	Yüksek Lisans	73	200.40	3			
	4	Doktora	8	204.63	3			

Tablo 6’da, katılımcıların ‘Eğitim Düzeyleri’ ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılmasında; devam bağlılığı alt boyutunun [$\chi^2= 10,543$; $p=0,014$) anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi yoluyla farklılığın, ‘Doktora’ mezunları ile ‘Lise’ ve ‘Üniversite’ grupları arasında olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuca göre doktora mezunu olan yöneticilerin devam bağlılığı hisleri Lise ve Üniversite mezunu olanlara kıyasla çok düşük düzeydedir.

Tablo 7. Görev Yaptığı Pozisyon Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Sıra	Görev Yaptığı Pozisyon	n	Sıra Ortalaması	s	χ^2	P	Fark
Duygusal Bağlılık	1	İl Müdürü	45	199,18	6	8.055	0.234	-
	2	İlçe Müdürü	212	219,59	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	236,95	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	248,67	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	189,80	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	201,41	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	180,50	6			
Devam Bağlılığı	1	İl Müdürü	45	216,66	6	5.417	0.492	-
	2	İlçe Müdürü	212	216,64	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	253,16	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	210,77	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	223,74	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	196,64	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	222,29	6			
Normatif Bağlılık	1	İl Müdürü	45	261,82	6	17.784	0.007*	1-4
	2	İlçe Müdürü	212	228,18	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	215,26	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	165,98	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	182,28	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	203,08	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	184,29	6			

Tablo 7’de yöneticilerin görev yaptığı pozisyonları ile örgütsel bağlılığın normatif alt boyutu ($\chi^2= 17,784$; $p=0,007$) arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Çoklu karşılaştırma testi sonucunda; farklılığın ‘İl Müdürü’ ile ‘İdari ve Mali İşler Müdürü’ pozisyonları arasında olduğu ve İl Müdürlerinin en yüksek düzeyde, İdari ve Mali İşler Müdürlerinin normatif bağlılıklarının ise en düşük düzeyde oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 8. Görev Yaptığı Bölge Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Sıra	Görev Yaptığı Bölge	n	Sıra Ort.	s	χ^2	P	Fark
Duygusal Bağlılık	1	Marmara Bölgesi	118	229,57	6	7.928	0.243	
	2	Ege Bölgesi	60	194,24	6			
	3	Akdeniz Bölgesi	63	211,79	6			
	4	İç Anadolu Bölgesi	59	230,94	6			
	5	Karadeniz Bölgesi	62	202,98	6			
	6	Doğu Anadolu Bölgesi	48	239,83	6			
	7	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	24	191,13	6			
Devam Bağlılığı	1	Marmara Bölgesi	118	201,67	6	9.761	0.135	
	2	Ege Bölgesi	60	195,43	6			
	3	Akdeniz Bölgesi	63	217,56	6			
	4	İç Anadolu Bölgesi	59	242,32	6			
	5	Karadeniz Bölgesi	62	214,19	6			
	6	Doğu Anadolu Bölgesi	48	250,39	6			
	7	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	24	232,13	6			
Normatif Bağlılık	1	Marmara Bölgesi	118	197,73	6	13.747	0.033*	-
	2	Ege Bölgesi	60	189,33	6			
	3	Akdeniz Bölgesi	63	224,22	6			
	4	İç Anadolu Bölgesi	59	252,65	6			
	5	Karadeniz Bölgesi	62	213,29	6			
	6	Doğu Anadolu Bölgesi	48	241,79	6			
	7	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	24	243,38	6			

Tablo 8’de, yöneticilerin görev yaptığı bölgeler normatif bağlılık alt boyutu ($\chi^2= 13,747$; $p=0,033$) arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Çoklu karşılaştırma testi sonucunda, normatif bağlılık alt boyutunda Kruskal-Wallis Testi sonucunda anlamlı farklılık görünmesine rağmen Post Hoc testi, farklılığın olduğu grupları tespit edememiştir.

Tablo 9. Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Sıra	Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	s	χ^2	P	Fark
Duygusal Bağlılık	1	1 yıldan az	90	184,76	3	11.621	0.009*	1-3 1-4
	2	1 – 3 yıl	89	210,42	3			
	3	4 – 6 yıl	49	249,24	3			
	4	7 yıl ve üzeri	206	227,31	3			
Devam Bağlılığı	1	1 yıldan az	90	181,04	3	13.324	0.004*	1-4
	2	1 – 3 yıl	89	208,48	3			
	3	4 – 6 yıl	49	217,06	3			
	4	7 yıl ve üzeri	206	237,43	3			
Normatif Bağlılık	1	1 yıldan az	90	217,95	3	0.906	0.824	
	2	1 – 3 yıl	89	216,80	3			
	3	4 – 6 yıl	49	202,34	3			
	4	7 yıl ve üzeri	206	221,21	3			

Tablo 9’da görüldüğü üzere, yöneticilerin çalışma süreleri ile duygusal alt boyut ($\chi^2=11,621$; $p=0,009$) ve devam alt boyutu ($\chi^2=13,324$; $p=0,004$) arasında farklılıkların olduğu söz konusudur. Parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonucunda; devam bağlılığı boyutunda çalışma süresi ‘1 yıldan az’ ile ‘7 yıl ve üzeri’ olan gruplar arasında, duygusal bağlılık boyutunda ise farklılık yine 7 yıl ve üzeri grubuyla olmakla birlikte 4-6 yıl grubuyla oluşmuştur. Devam bağlılığı boyutunda çalışma süresi ‘7 yıl ve üzeri’ olanların, duygusal boyutta ise 4-6 yıl olanların bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İstatistiksel analizler sonucunda katılımcıların yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 10. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Sinizm	Evli	402	214.01	86030.5	5027.5	0.039*
	Bekâr	32	261.39	8364.5		
Duyuşsal Sinizm	Evli	402	215.56	86656.5	5653.5	0.201
	Bekâr	32	241.83	7738.5		
Davranışsal Sinizm	Evli	402	214.21	86114.0	5111.0	0.051
	Bekâr	32	258.78	8281.0		

Tablo 10’da, yöneticilerin medeni durumları ile bilişsel sinizm [$U=-5,027$; $p=,039$] alt boyutu arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Farklılıklar incelendiğinde, ‘Bekâr’

çalışanların sıra ortalamalarının ‘Evli’ çalışanlara göre daha yüksek olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Tablo 11. Görev Yaptığı Pozisyon Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Sıra	Görev Yaptığı Pozisyon	n	Sıra Ort.	s	χ^2	P	Fark
Bilişsel Sinizm	1	İl Müdürü	45	171,97	6	14,843	0,022*	1-3
	2	İlçe Müdürü	212	210,28	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	261,98	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	246,36	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	215,37	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	221,92	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	237,64	6			
Duyuşsal Sinizm	1	İl Müdürü	45	196,00	6	6,840	0,336	-
	2	İlçe Müdürü	212	213,96	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	237,48	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	220,68	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	190,04	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	237,36	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	240,21	6			
Davranışsal Sinizm	1	İl Müdürü	45	238,17	6	6,477	0,372	-
	2	İlçe Müdürü	212	205,70	6			
	3	Spor Şube Müdürü	44	238,30	6			
	4	İdari ve Mali İşler Müdürü	44	202,10	6			
	5	Tesisler Şube Müdürü	23	233,39	6			
	6	Gençlik Merkezi Müdürü	59	233,83	6			
	7	Gençlik Hizmetleri Müdürü	7	218,14	6			

Tablo 11’de yöneticilerin görev yaptığı pozisyonları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Bilişsel alt boyutta ($\chi^2= 14,843$; $p=0,022$) oluşan farklılığın, parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi sonucunda; ‘İl Müdürü’ ile ‘Spor Şube Müdürü’ arasında olduğu ve Şube Müdürlerinin bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İstatistiksel analizler sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yaptığı bölge ve çalışma yılı değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri ile Gençlik Merkezlerinde çalışan yönetici personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin ‘orta’, örgütsel sinizm düzeylerinin ise ‘düşük’ düzeylerde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu iki değişken arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğuna ilişkin kapsamlı bir araştırma Yücel ve Çetinkaya (2015) tarafından yapılmıştır. Çalışanların iş yerine karşı bağlılık hissi duymaları, sahiplenmeleri ve sorunlarda çözüm arayışı içinde olmaları kendilerine saygı ve güvenlerini artırmaktadır. Bu durumun olumsuzlaşmaya başladığı koşullarda ise, işe karşı duyarsızlaşmanın artması ve devamında negatif davranışların ortaya çıkması durumu oluşacaktır. İyi niyetin körelmesiyle birlikte örgütsel sinizme ilişkin bulgular baş göstermeye başlamaktadır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği ilk bölümde, demografik değişkenler bakımından farklılık oluşturmayan tek değişken yaş değişkeni olmuştur. Örgütsel bağlılığın yaşa göre değişiklik göstermediği sonucu, Beltekin (2015) tarafından Türkiye’deki 48 farklı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünün çalışanlarını kapsayan araştırmasında desteklenmektedir. Söz konusu araştırmanın evren ve örneklemini, mevcut çalışma ile büyük oranda örtüştüğünden, çıkan sonucun bu çalışmadaki bulguları destekler niteliği bir kat daha önem arz etmektedir. Yine Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğündeki spor uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre anlamlı ölçüde farklılık göstermediğini bulgulayan Üzümlü’nün (2005) çalışması da bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine bakıldığında, yalnızca normatif bağlılık alt boyutunda erkek yöneticilerin lehine bağlılığın etkileri görülmüştür. Kadın ve erkeklerin çalışma hayatından beklentileri, amaç ve hedeflerinin farklılığı, bu sonucu doğurmuş olabilir. Sertkaya, Onay ve Ekmekçi’nin (2013) spor örgütlerinde çalışanların (Üç büyük spor kulübü, üç federasyon ve Gençlik ve Spor Bakanlığı Genel Müdürlüğü) kadın yöneticilere karşı tutumların araştırıldığı çalışmalarında, kadınların erkeklere oranla hemcinslerine karşı daha olumlu tutum içerisinde oldukları görülmüştür. Diğer yandan, araştırmamızın sonuçlarının aksine, Altınöz ve ark.’nın (2011) otel çalışanları üzerine olan çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.

Yöneticilerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıklarının istatistiksel olarak farklılık gösterdiğinin tespit edildiği çalışmamızda, duygusal bağlılığın bekârlar lehine yüksek olduğu görülmektedir. Özkaya, Kocakoç ve Kara'nın (2006) İzmir ve Manisa illerinde faaliyet gösteren 16 kurumdaki 160 yöneticinin örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı çalışmasında, medeni durum ile örgütsel bağlılık ilişkisi sorgulanması sonucu devam bağlılığı boyutunda farklılık tespit edilmiş fakat yüksek bağlılık duygusunun evli bireyler lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu değişkene ait elde edilen bulgular, Belli ve Ekici (2012) tarafından Ege Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri, Beltekin'in (2015) ise Türkiye genelindeki 'GHSİM' personelinin bağlılıklarının araştırıldığı çalışmaları ile zıt niteliktedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılmasında devam bağlılığı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Doktora düzeyindeki yöneticilerin devam bağlılığı düzeyleri, lise ve üniversite mezunu olanlara oranla çok düşük düzeydedir. Buna, eğitim seviyesi yüksek yöneticinin bağlı olduğu kurumdan beklentilerine karşılık alamaması ya da alternatif iş fırsatlarına sahip olmaları neden olmuş olabilir. Bu sonucu destekler niteliğe sahip çalışmalardan birisi; Özkaya ve ark.'nın (2006) İzmir ve Manisa illerindeki 16 kurumdaki 160 yöneticinin örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırıldığı çalışmalarında, devam bağlılığı boyutunda eğitim düzeyi düşüğe devam bağlılığının arttığı sonuçlu araştırmalarıdır.

Yöneticilerin görev yaptığı pozisyonlar dikkate alındığında, normatif bağlılık boyutunda il müdürleri ile idari ve mali işler müdürlerinin farklılaştığı ve il müdürlerinin daha yüksek düzeyde bağlılık hissettiği istatistiksel olarak görülmektedir. Bu sonuç, normatif bağlılıkta kurumsal bağlılığı ahlaki bir vazife olarak görme hissini varoluşu göz önünde bulundurulduğunda, il müdürlerinin görev ve sorumluluklarının, diğer personellerden farklı olması ve kurumu temsil adına ön planda olmasının getirdiği sorumluluk duygusuyla ilişkili olabileceği söylenebilir. Bu sonucu destekler nitelikte olan bir araştırma, Demir (2012) tarafından Türkiye genelinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan il müdürleri ve şube müdürlerini kapsayacak şekilde yürütülmüştür. Söz konusu çalışmada, il müdürleri lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Araştırmamızın bulgularıyla çelişen Beltekin'in (2015) çalışmasında ise, benzer bir örneklem grubu araştırma konusu edinilmiş ve görev yaptığı pozisyonlar açısından

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık tespit edilemediği sonucu bulunmuştur.

Çalıştıkları coğrafi bölgelerin karşılaştırılması yapıldığında, katılımcıların örgütsel bağlılığın normatif alt boyutunda farklılaştığı tespit edilmiştir. Merkezi teşkilat yapısında olan ve aynı mevzuata göre iş ve işlemlerin yapıldığı bir kurumda, coğrafi dağılımı karşılaştırma konusunda eleştiriler yapılabilir. Ancak her ne kadar merkezi teşkilat yapısı esas olsa da, bölgesel anlamda çalışma ortamlarında yaşanan farklılıkların, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarında farklılaşmaya yol açabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılığın tespit edildiği bu çalışmada, duygusal ve devam alt boyutlarında çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılıkta artış tespit edilmiştir. Bu sonuç, uzun yıllar örgütte bulunan bireylerin kurumlarını sahiplenme güdüsü ile ilişkili olabilir. Bulguları destekler nitelikte olan araştırmalardan; Barutcu'nun (2015) kamu çalışanları üzerine olan araştırmasında örgütsel bağlılığın genelini; Ay, Ulusoy ve Tosun'un (2015) ise akademisyenleri kapsayan araştırmalarında, çalışma süresi 16-20 yıl olanların duygusal bağlılık hislerinin daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, çeşitli demografik bilgiler açısından yapılan değerlendirmelere bakıldığında, katılımcıların örgütsel sinizm seviyeleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev yaptığı bölge ve çalışma yılı değişkenleri bakımından anlamlı düzeyde farklılıklar görülmemektedir. Cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenleri açısından bu sonuç, Çalışkan ve Ekici'nin (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler üzerinde yürüttüğü araştırması ve Kepoğlu ve ark.'nın (2015) İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarını konu edinen araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Ayrıca cinsiyet değişkeni açısından; Efilti, Gönen ve Öztürk'ün (2008) Akdeniz Üniversitesinde çalışan sekreterleri, Kalağan'ın (2009) yine aynı üniversitedeki araştırma görevlilerinin incelediği araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Diğer yandan Argon, Uylas ve Yerlikaya'nın (2015) Sakarya ilinde görev yapan öğretmenler üzerine olan ve kadın öğretmenlerin sinizm düzeylerinin yüksek çıktığı araştırmalarıyla ise zıtlık göstermektedir.

Yöneticilerin medeni durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar söz konusudur. Bulgulara göre 'Bekâr' yöneticilerin bilişsel sinizm düzeyleri 'Evli' olanlara kıyasla daha yüksektir.

Görev yaptıkları pozisyonlara bakıldığında ise, Spor Şube Müdürlerinin bilişsel sinizm düzeyleri ile İl Müdürlerinin farklılığı konu olduğu ve İl Müdürlerinin Spor Şube Müdürlerine kıyasla daha düşük düzeyde sinizm yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, kurum içi yönetimde üst amirin emir ve talimatlar bakımından daha az tedirgin olmasından kaynaklanıyor olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Sonuç olarak genel bir değerlendirme yapılmak istendiğinde, Gençlik Hizmetleri ve İl Müdürlüklerinde çalışan yönetici personelin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu ve bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve görev yaptığı pozisyon gibi değişkenlerden etkilendiği sonucu bulunmuştur. Ayrıca çalışma yılı arttıkça örgütsel bağlılıkta da artış meydana geldiği görülmektedir. Kurumlarda personel devrinin yüksek olmasının yarattığı maliyet, ayrılan personel maaşının yaklaşık iki katına tekabül etmektedir ve bu olumsuz etki her sektör için yaklaşık aynı ölçüde geçerlidir (Griffeth ve Hom'dan akt. DeConnick ve Bachmann, 2005: 874). Bu olumsuz durum dikkate alındığında, personel devrinin düşük olmasının sağlanmasının getireceği ekonomik kazancın yanında, uzun yıllar çalışan personelin bağlılıklarının yüksek oluşu her iki açıdan da kurumlara kazanç sağlayacaktır.

Ayrıca istatistiksel açıdan örgütsel sinizmde genel olarak düşük düzeyin görülmesi, toplanan verilerin tüm bölgelerden izler taşıyor olması dikkate alındığında teşkilat bazında olumlu bir genelleme yapılabilmesini mümkün kılmaktadır. Örgütsel sinizmin de medeni durum ve çalışma pozisyonu değişkenlerinden etkilendiği tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Çalışma için taranan alanyazındaki birikimler göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlardaki örgütsel bağlılık hissini kuvvetlendirmenin, örgütün genel başarısını paralel olarak artıracığı şüphesizdir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bu açıdan incelenerek kurumlarda bu yönde hassasiyet gösterilebilir.
- Türk sporuna hizmetten sorumlu kuruluşlarda çalışan yönetici personelin örgütsel sinizmden uzak, bağlılığı kuvvetli bireyler haline dönüştürülmeleri sağlıklı bir örgüt oluşumu ve kaliteli hizmet sunulabilmesi için gereklilik olarak önerilebilir.
- Çalışmalar farklı kurum ve kuruluşlardaki idarecileri kapsayacak şekilde genişletilebilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ağırbaş, İ. S. (2013). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının motivasyon düzeyleri. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 350-360.
- 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(1), 1-18.
- Allen, N. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 285-315.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Argon, T., Uylas, S. D. ve Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of Teachers Related Accountability Practices in Turkish National Education System and Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219
- Ay, F. A., Ulusoy H. ve Tosun, N. (2015). Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(36), 749-762.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1), 237-246.
- Barutcu, K. (2015). *Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Başoğlu, B. ve Aytaç, K. Y. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünün liderlik davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(3), 465-478.
- Belli, E. ve Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(2), 171-178.
- Beltekin, E. (2015). *Türkiye'deki Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yönetici Personelin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- 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.
- Çalışkan, K. ve Ekici, S. (2017). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması*. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689.
- Dean, J. W., Brandes, J. P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- DeConinck, J. & Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*, 58, 874-882.
- Demir, H. (2012). Sport managers' organizational commitment levels. *African Journal of Business Management*, 6(22), 6511-6515.
- Efili, S., Gönen, Y. Ö. ve Öztürk, F. Ü. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 279-290.
- Ersöz, G., ve Çınarlı, S. (2012). İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan personelin çalıştıkları kurumun örgüt kültürüne ilişkin algıları. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 3(3).
- Göksel, A. G., Ekici, S. ve Hacıcaferoğlu, B. (2016). Kamu personelinin twitter kullanımının kurumsal imaja etkisi: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl/İlçe Müdürlüklerinde yönetici pozisyonunda çalışan bireyler üzerine bir çalışma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(3), 465-473.
- Hacıcaferoğlu, S. ve Hacıcaferoğlu, B. (2014). Gençlik merkezi müdürlüklerinde çalışan personellerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının cinsiyet yönünden incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 1*, 77-87.
- Kalağan, G. (2009) *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keleş, M. ve Özbek, O. (2008). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 113-123.
- Kepoğlu, A., Serarslan, M. Z., Bulgurcuoğlu, A. N., Öçalı, S. ve Albayrak, E. (2015). İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelinin sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Niğde University Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 9(3), 331-350.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment in an Employee-Owned firm: Evidence from the U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526.

Ekici, S., Hacıcaferoğlu, H., ve Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 40-57.

- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Porter, L. W., Steers, R. M. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Sertkaya, Ö., Onay, M. ve Ekmekçi, R. (2013). Spor örgütlerinde kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(Special Issue), 1-13.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Türkmen, M. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Üzüm, H. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Görevli Spor Uzmanlarının Örgütsel Bağlılığı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* içinde, (ss. 401-410. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Yel, S. (2011). *Bazı Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Merkez İlçelerinde Görev Yapan İdari Personelin Psikolojik Taciz Düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- 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.