



Özel Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Genel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi*

Serdar Ceyhun^{†1}, Nedim Malkoç², Nesrin Arslan³

¹Karabük Üniversitesi, Hasan Doğan Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu

²Sağlık Bilimleri Üniversitesi

³Karabük Üniversitesi, Safranbolu Meslek Yüksekokulu

Öz

Küreselleşen dünyada ortaya çıkan kavramlardan biri sinizmdir. Genel sinizm, olaylar karşısında bireylerin olumsuz tutum ve davranışlarını içerir. Bu araştırmanın amacı, özel spor tesislerinde çalışan personelin genel sinizm seviyelerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da, özel spor tesislerinde çalışan 305 personel oluşturdu. Çalışmamız 2016 yılı yaz döneminde gerçekleştirildi. Araştırmada, personelin genel sinizm seviyelerini belirlemek için Wrigthsman (1992) tarafından geliştirilen genel sinizm ölçeği kullanıldı. Ölçeğin genelini ve alt faktörlerinin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ile değerlendirildi. Genel Sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve genelinden elde edilen puanların dağılımlarına ilişkin betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değer, çarpıklık ve basıklık) hesaplandı. Çalışanların demografik özelliklerinden medeni durum ve idari görevlerinin olma durumlarına göre genel sinizm sinizm düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için Independent-Sample t testi analizi kullanıldı. Çalışanların yaş, meslekteki çalışma yılı ve aylık gelir düzeyi ile genel sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve geneline ilişkin sinizm seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemek için One-Way ANOVA (Tek yönlü ANOVA) analizi kullanıldı. Çalışmada bilişsel sinizm alt boyutunun sinizm seviyesinin daha yüksek olduğu görüldü Sinizm seviyesinin demografik değişkenlerden; yaş, medeni durum, idari görevde olma durumu, çalışma yılı ve gelir durumu etkilendiği bulundu. Araştırmanın bulguları dâhilinde öneriler geliştirildi.

Orijinal Makale

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 19.11.2017

Kabul Tarihi: 29.12.2017

Online Yayın Tarihi: 29.12.2017

Anahtar kelimeler:

*Sinizm,
genel sinizm,
spor işletmeleri, spor*

Personnel Working in Special Sport Facilities Investigation of General Cynicism Levels

Abstract

Cynicism is a concept that stands out in the globalizing world. General cynicism defines the negative attitudes and behaviours of people towards events and individuals. The aim of this research is to determine general cynicism levels of the personnel working in the private sports facilities. The sample of the research is composed of 305 personnel working in private sports facilities in Istanbul. General cynicism scale developed by Wrigthsman (1992) was used to determine general cynicism levels of the personnel. Cronbach Alpha reliability analysis was used to evaluate the reliability of the subscales and overall scale of the scale. Descriptive statistics (mean, standard deviation, minimum value, maximum value, skewness and kurtosis) were calculated for the sub-factors of general Cynicism scale and the distributions of the scores from the overall scale. The levels of general cynicism related to marital status and the presence of administrative tasks from the demographic characteristics of the employees were analysed by the Independent-Sample t test analysis. One-Way ANOVA (One-way ANOVA) analysis was used to examine the association between organizational cynicism levels and the age, occupational years of work, and monthly income levels of employees. In the study it was seen that the scale of the perceptual cynicism subscale was at a higher level. Moreover, cynicism was found to be influenced by age, marital status, status of being in administrative duty, duration of study.

Original Article

Article Info

Received: 19.11.2017

Accepted: 29.12.2017

Online Published: 29.12.2017

Keywords:

*Cynicism,
general cynicism,
sport facilities, sport.*

* Çalışma Ankara'da 8-10 Eylül, 2017'de International Center of Social Sciences and Education Research de sözel bildiri olarak sunulmuştur.

† Sorumlu Yazar: Serdar Ceyhun, (Yrd. Doç. Dr.) E-mail: scejhun@karabuk.edu.tr

GİRİŞ

Sinizm, geniş boyutlu bir kavram olmasının yanı sıra, felsefe, din, politika, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi farklı disiplinlerin de konusunu oluşturur. Sinizm (kinizm, sinizm), temeli antik Yunan'a dayanan düşünce akımı ve hayat felsefesidir. Sinizm, "zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar" anlamlarına gelmektedir. Ayrıca dürüstlük, adalet ve içtenlik gibi olumlu özelliklerin bireysel menfaatler için terk edilebileceğini savunur (Efilti ve ark., 2008). İnsanların sadece kendi çıkarlarını koruduğuna inanan ve herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere 'sinik'; bu görüşü açıklayan düşünce ise 'sinizm' olarak ifade edilir (Erdost ve ark., 2007). Sinik ve sinizm kavramları en sade anlamıyla kişilerin çevresindekilere ve kurumlara güvenmemesi ve hoşlanmaması, küçük görmesi olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996; Brandes ve ark., 2008; Peng & Zhou, 2009). Sinizm, insanların her davranışında mutlaka bir çıkar bulunduğuna inanan ve iyiliğin olmadığına inanan düşünce biçimidir (Erdost ve ark. 2007). Leiter ve Schaufeli (1996)'ye göre yeni sinizm kavramı içinde ilgisizlik veya işe olan uzak tutumu yansıtmada vardır. Yapılan bu açıklamalar doğrultusunda sinizm, kişilerin çevresindeki bireyleri ve olayları sürekli eleştiren, karamsar düşünüp memnuniyetsiz olarak nitelendiren bir düşünce akımıdır denilebilir (Efilti ve ark., 2008). Araştırmalarda sinizmin beş dalda sınırlandırıldığı görülmektedir. Bunlar; genel (kişilik) sinizm, çalışan sinizmi, iş (meslek) sinizmi, toplumsal/ kurumsal sinizm ve organizasyonel değişim sinizmidir (Akman, 2013).

Genel Sinizm Kavramı

Genel (kişilik) sinizm doğuştan gelen, bireylerin düşünce ve davranışlarını negatif olarak içselleştiren sinizm türüdür. Genel sinizmde, kişi insanlara karşı düşmanca davranışlarda bulunur. Olumlu davranışları bile sorgular. Genel sinizm bir kişilik özelliğidir ve bireyler bu sinizm türünde olumsuz düşüncelerini kolay kolay değiştirmezler (Abraham, 2000). Genel sinizmin, etik dışı davranışların normal olduğunu savunan bir inanç olduğu da belirtilmiştir (Nair & Kamalanabhan, 2010). Bu sinizm çeşidi, insan davranışlarını negatif, değişmeyen ve doğuştan gelip istikrarlı olduğuna inanan tek sinizm çeşididir. Birey bu sinizm türünde diğer çalışanları küçük görür ve onlarla arasında zayıf bir bağ kurar (Abraham, 2000). Kısaca genel (kişilik) sinizm bireyin kişiliğinden kaynaklanıp, bireyde sinik tutumların oluşmasına sebep olur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Genel sinizm, topluma ve iş de dâhil olmak üzere çeşitli kuruluşlara yönelik olmakta, birey ve bireyin parçası olduğu toplum arasında sözleşme ihlalleri gerçekleştiğinde somutlaşmaktadır (Mısırdalı Yangil ve ark., 2014). Bireyler toplumsal düzen içinde rollerinin farkındadırlar. Aynı zamanda toplumdaki beklentileri de bulunmaktadır. Genel sinik bireyin en önemli özelliği, sosyal ve ekonomik kuruluşlara karşı yabancılaşarak fırsatçı ve kendi çıkarlarına hizmet eden bir kişiliğe bürünmesidir (Nair & Kamalanabhan, 2010).

Spor işletmelerinin varlık nedeni, temelde, müşterilerin spor konusundaki beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak tarzda, en uygun fiyat ve zamanda hizmet tasarlayıp sunmaktır (İmamoğlu, 1998). Bu anlayışla yola çıkıldığında; aslında müşteri beklentilerini karşılayacak en önemli etkeninde işletmedeki çalışanlar olduğu söylenebilir. Spor işletmeleri de diğer işletmeler gibi birçok insanın beraberce çalışmasından meydana gelen büyük birer işbirliği

sistemi niteliği taşıdığından, hizmet verilirken işletmenin her birimindeki görevli elemanların aynı hizmet anlayışıyla hareket etmesi gerekir. Spor işletmelerinin önemli bir özelliği; diğer bazı sektörlerde olduğu gibi yüz yüze ilişkilerin yoğun yaşandığı bir sektör olmasıdır (Ceyhun, 2017). Örgüt ve işletme başarısı açısından konuya yaklaşıldığında her bir çalışanın spor işletmelerinde verimli ve rasyonel işler üretmesi yaptığı işte aynı zamanda ne kadar istekli çalışmasıyla doğru orantılı olacaktır. İşletmedeki sağlıklı bir örgüt ikliminin özellikleri arasında; Kişi ve örgüt arasında bir psikolojik sözleşmenin bulunması, kişilerin işteki ihtiyaç ve beklentilerinin, bireysel farklılıklarının ve özelliklerinin saptanması, çalışma yaşamının kalitesi ve iş tasarımına karşı ilgi gibi maddelerin bulunması (Hocaniyazov, 2008) aslında sinizmin oluşmasını da engelleyen etkenler arasında yer almaktadır.

İşletmeler açısından insanın değerinin ön plana çıkması, yönetim alanında yeni kavramların incelenmesi neticesini de doğurmuştur. Bu kavramlardan biriside genel sinizmdir. Bu araştırmanın amacı spor işletmelerinde çalışan personelin genel sinizm düzeylerini belirleyerek, sorunların çözümüne katkı sağlamaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Yapılan araştırma; spor işletmelerindeki çalışanların genel sinizm seviyelerini belirlemek ve çalışanların demografik özelliklerine göre genel sinizm seviyeleri arasındaki farklılığı ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç bağlamında yapılan araştırma tarama modeli olarak nitelendirilebilir. Tarama modeli; var olan bir durumu olduğu şekli ile betimleyeme çalışan araştırma yaklaşımlarına denir (Karasar, 2009).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İstanbul ilindeki özel spor işletmelerinde çalışan 1476 personel oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edebilecek örneklem miktarı %95 güven aralığı veya 0,05 hata miktarı göz önünde bulundurularak kolaylıkla bulunabilen örnekleme yöntemi ile belirlenen 305 personel oluşturmaktadır. Kolaylıkla bulunabilen örnekleme, bir bölge söz konusu değilse, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen (gönüllü) bireyler üzerinde yapılan örneklemedir (Erkuş, 2013).

Araştırma örneklemini aşağıda yer alan eşitlik kullanılarak hesaplanmıştır:

$$= \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini

Formülde yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta, p ve q anlamlılık değeri 0,05 alındığında, $pq=0,25$ olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0=384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2012). Araştırmada örneklem hesaplarırken formülde n_0 yerine konulduğunda;

$$= \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{1476}} = 304.82 = 305$$

olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örnekleminde yer alan 305 personelin demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo -1’de verilmiştir.

Tablo-1. Spor işletmelerinde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Yaş Düzeyi	20-24	48	15.7
	25-30	60	19.7
	31-35	46	15.1
	36-40	42	13.8
	41-45	41	13.4
	46-50	39	12.8
	51 ve Üstü	29	9.5
Medeni Durum	Evli	184	60.3
	Bekar	121	39.7
İdari Görevinin Olma Durumu	Evet	140	45.9
	Hayır	165	54.1
Mesleki Çalışma Yılı	Bir Yıldan Daha Az	30	9.8
	1-5 Yıl	96	31.5
	6-10 Yıl	68	22.3
	11-15 Yıl	60	19.7
	16 ve Üstü	51	16.7
Aylık Gelir	0-1000 TL	36	11.8
	1001-2000 TL	79	25.9
	2001-3000 TL	87	28.5
	3001-4000 TL	72	23.6
	4001 ve Üstü	31	10.2
Toplam		305	100.0

Çalışanların yaş düzeylerine göre dağılım incelendiğinde, “20-24” yaş aralığına sahip 48 (%15,7) çalışan, “25-30” yaş aralığına sahip 60 (%19,7) çalışan, “31-35” yaş aralığına sahip 46 (%15,1) çalışan, “36-40” yaş aralığına sahip 42 (%13,8) çalışan, “41-45” yaş aralığına sahip 41 (%13,4) çalışan, “46-50” yaş aralığına sahip 39 (%12,8) çalışan ve “51 ve Üstü” yaş aralığına sahip 29 (%9,5) çalışan bulunmaktadır. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, 184 (%60,3) evli ve 121 (%39,7) bekarıdır. İdari görevinin olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, idari görevi olan 140 (%45,9) çalışan ve idari görevi olmayan 165 (%54,1) çalışan bulunmaktadır. Mesleki çalışma yıllarına göre dağılımları incelendiğinde, bir yıldan daha az çalışan 30 (%9,8), “1-5 Yıl” mesleki çalışma yılına sahip 96 (%31,5) çalışan, “6-10 Yıl” mesleki çalışma yılına sahip 68 (%22,3) çalışan, “11,15 Yıl” mesleki çalışma yılına sahip 60 (%19,7) çalışan ve “16 ve Üstü Yıl” mesleki çalışma yılına sahip 51 (%16,7) çalışan

bulunmaktadır. Çalışanların aylık gelir düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, “0-1000 TL” gelir düzeyine sahip 36 (%11,8) çalışan, “1001-2000 TL” gelir düzeyine sahip 79 (%25,9) çalışan, “2001-3000 TL” gelir düzeyine sahip 87 (%28,5) çalışan, “3001-4000 TL” gelir düzeyine sahip 72 (%23,6) çalışan ve “4001 ve Üstü TL” gelir düzeyine sahip 31 (%10,2) çalışan bulunmaktadır. Toplamda 305 (%100) personel çalışmaya katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri sosyo-demografik verilerden oluşan anket formu ve genel sinizm Wrightsman’ın 1992’de geliştirilen Arslan (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 3 alt boyut 10 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek daha önce Mısırdalı Yangil, Baş ve Aygün (2014) tarafından yıldızlı oteller içerisinde çalışan personele uygulama yapılarak genel sinizm düzeylerini ölçmek için 10 maddelik taslak form uygulanmıştır. Geçerlik için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bilişsel boyuta yönelik 3 madde davranışsal boyuta yönelik 4 madde ve duyuşsal boyuta yönelik 3 madde aynı faktör içerisinde ilişki gösterdiğinden 3 faktörlü genel sinizm ölçeği ortaya çıkmıştır. Bu 3 faktör genel sinizmin %67’sini açıklamaktadır.

Spor işletmelerinde çalışan 305 katılımcı grubun üzerinden yapılan araştırmada yukarıda tanımlanan yapının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örneklem özelliğinin değişmesinden dolayı daha önceden tanımlanan yapının yeni örneklem grubunda doğrulanıp doğrulanmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. Genel sinizm ölçeğinin 3 faktörlü 10 maddelik yapısına uygulanan DFA ile yapı geçerliğinin temsili olarak uygulanmıştır. İlk olarak DFA analizinde anlamlı olmayan t değerine sahip bir madde bulunduğu bu madde davranış alt faktöründe yer alan 10. madde olduğu görülmektedir. Bu madde ölçekten çıkarılarak DFA modeli tekrar kurulmuştur. 9 madde ile kurulan DFA modeline ait maddelerin t uyum istatistikleri incelendiğinde uyumsuz hiçbir maddenin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin oluşturduğu faktörler ile uyumlarının doğrulandığı görülmektedir. Bu bağlamda bu uyuma ilişkin ortaya çıkan DFA modeli Şekil 1’de görülmektedir. Relative Multivariate Kurtosis = 1.106>1.00 olduğundan dolayı çok değişkenli normallik varsayımını sağlamadığı ve bu sebeple Maksimum Likelihood (ML) parametre kestirim yöntemi yerine Robust Maksimum Likelihood (RML) parametre kestirim yöntemi kullanılmıştır. Genel sinizm ölçeğine ait uyum indeks değerleri Tablo-2’de görülmektedir.

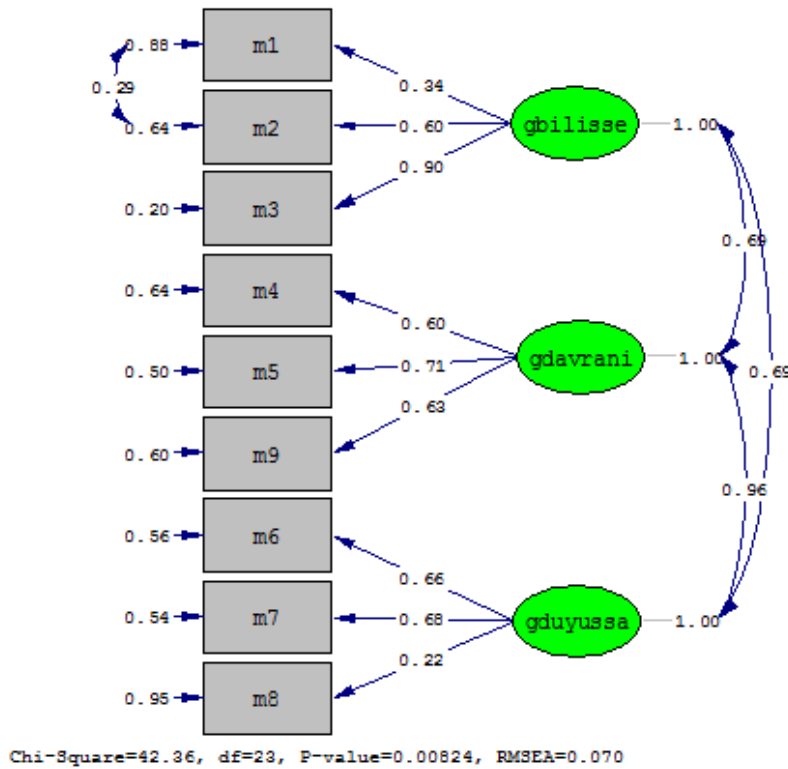
Tablo 2. Genel sinizm ölçeğinin geçerlik çalışmasına ilişkin uyum indeks değerleri

Uyum İndeks	$\chi^2 / (df)$	RMSEA	SRMR	TLI/NNFI	CFI	NFI
	42.36/(23)=1.84	0.070	0.062	0.96	0.97	0.94

Tablo 2’te genel sinizm ölçeğine ait kurulan ölçme modeline ilişkin uyum indeks değerleri incelenmiştir. $0 \leq \chi^2 / (df) = 1.84 \leq 2$ kritik değerleri aralığında olduğundan iyi uyum sergilediği görülmektedir. RMSEA ve SRMR değerlerine bakıldığında 0.08 kritik değerinden küçük olması, kabul edilebilir uyum indeksine sahip olduğunu gösterir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). CFI değerinin iyi uyum indeks değerine sahip olduğu ve NFI ve TLI/NNFI değerlerinin kabul edilebilir uyum indeksine sahip olduğu görülmektedir (S Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

Uyum indeks değerleri incelendiğinde genel sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve geneli ile kurulan ölçme modelinin doğrulandığı görülmektedir. Genel sinizm ölçeğine ait 1. Düzey 3 faktörlü DFA modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1 Genel sinizm ölçeğine ait 1. düzey 3 faktörlü dfa modeli



Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach alpha hesaplanmıştır. Bilişsel sinizm alt faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı ,70 olduğu, davranışsal sinizm alt faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı ,70 olduğu, duyuşsal sinizm alt faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı ,74 olduğu ve Genel Sinizm Ölçeğinin geneline ilişkin güvenilirlik katsayısı ,83 olduğu görülmüştür. Özdamar'a (1999) göre, Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,60 ile 0,80 arasında olması kabul edilebilir derecede güvenilir olduğu ve 0,80-0,90 arasında olması yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda alt faktörlere ait güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ve ölçeğin geneline ilişkin güvenilirlik katsayısının ise yüksek düzeyde güvenilirlik katsayısına sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ait cronbach alpha güvenilirlik sonuçları

	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Genel Sinizm
Madde Sayısı	3	3	3	9
Cronbach α	.70	.70	.74	.83

Verilerin Analizi

Ölçeğin tekrardan yeni katılımcı grubunda doğrulanma durumunu ortaya çıkarmak için birinci düzey 3 faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) LISREL paket programı kullanılarak yapılmıştır. Ki-kare istatistiğine, hata indekslerine (RMSEA, SRMR), uyum indekslerine (NFI, NNFI, CFI) değerlerine bakılarak ölçme modelinin doğrulanma durumuna ilişkin karara varılmıştır. Ölçeğin alt faktörleri ve geneline ilişkin güvenilirlik katsayısına Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ile bakılmıştır. Ölçeğin genelinden ve alt faktörlerinden elde edilen puan dağılımlarının normalliğine Kolmogorov-Smirnov Z testi ile ve homojenliğine Levene Homojenlik testi ile bakılmış tüm değerlere ait elde edilen p değerinin kritik değer olan 0,05 değerinden yüksek olduğu ve puan dağılımının normal olduğu, test varyanslarının homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçme işleminin eşit aralıklı ölçek düzeyinde ve sürekli olduğu görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda parametrik test varsayımlarının sağlandığı görülmektedir. Genel sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve genelinden elde edilen puanların dağılımlarına ilişkin betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değer, çarpıklık ve basıklık) hesaplanmıştır. Çalışanların demografik özelliklerinden medeni durum ve idari görevlerinin olma durumlarına göre genel sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve geneline ilişkin sinizm düzeyleri arasındaki manidar farklılığa Independent-Sample (Bağımsız Örneklem) t testi analizi ile bakılmıştır. Çalışanların yaş, meslekteki çalışma yılı ve aylık gelir düzeylerine göre genel sinizm ölçeğinin alt faktörleri ve geneline ilişkin sinizm düzeyleri arasındaki manidar farklılığa One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans) analizi ile bakılmıştır.

BULGULAR

Spor işletmelerinde çalışanların genel sinizm seviyelerine ilişkin bilgiler Tablo-4' te verilmiştir.

Tablo - 4. Çalışanların genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ait seviyelerine ilişkin betimsel istatistikler

Alt Boyutlar	N	Minimum	Maximum	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
Bilişsel Sinizm	305	5.00	15.00	10.49	2.45	-.12	-.72
Davranışsal Sinizm	305	3.00	15.00	9.70	2.68	-.20	-.33
Duyuşsal Sinizm	305	3.00	15.00	10.07	2.75	-.16	-.60
Genel Sinizm Seviyesi	305	14.00	45.00	30.26	6.38	-.06	-.56

Genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ilişkin seviyelerinin dağılımının incelendiği görülmektedir. “Bilişsel Sinizm” boyutunda çalışanların sinizm seviyeleri $\bar{X} = 10,49$ (S=2,45) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların bilişsel sinizm seviyelerinin -,12 çarpıklık değeri ile ortalamanın üstünde bir seviyeye sahip oldukları görülmektedir. “Davranışsal Sinizm” boyutunda çalışanların sinizm seviyeleri $\bar{X} = 9,70$ (S=2,68) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların davranışsal sinizm seviyelerinin -,20 çarpıklık değeri ile ortalamanın üstünde bir seviyeye sahip oldukları görülmektedir. “Duyuşsal Sinizm” boyutunda çalışanların sinizm seviyeleri $\bar{X} = 10,07$ (S=2,75) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların duyuşsal sinizm seviyelerinin $-1,16$ çarpıklık değeri ile ortalamanın üstünde bir seviyeye sahip oldukları görülmektedir. Genel sinizm ölçeğinin geneline bakıldığında çalışanların seviyeleri $\bar{X}=30,26$ ($S=6,38$) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların genel sinizm seviyelerinin $-0,06$ çarpıklık değeri ile ortalamanın biraz üzerinde bir seviyeye sahip olduğu görülmektedir.

Spor işletmelerinde çalışanların yaşlarına göre genel sinizm seviyeleri Tablo – 5’ te verilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların yaşlarına göre genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ilişkin sinizm seviyeleri

Alt boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	S	F(6-298)	p	Post Hoc (Tukey)
Bilişsel Sinizm	20-24	48	11.98	1.73	4.00	.001*	1>2,
	25-30	60	10.37	2.31			1>3,
	31-35	46	10.04	2.29			1>4,
	36-40	42	10.36	2.51			1>5,
	41-45	41	10.27	2.36			1>6,
	46-50	39	10.26	2.49			1>7
	51 ve Üstü	29	9.79	3.13			
Davranışsal Sinizm	20-24	48	9.98	2.69	.68	.663	
	25-30	60	9.85	2.26			
	31-35	46	9.93	2.45			
	36-40	42	9.88	2.68			
	41-45	41	9.27	3.54			
	46-50	39	9.64	2.58			
	51 ve Üstü	29	9.03	2.60			
Duyuşsal Sinizm	20-24	48	11.06	2.34	2.53	.021*	
	25-30	60	10.27	2.66			
	31-35	46	10.07	3.06			
	36-40	42	9.50	2.30			1>5,
	41-45	41	9.37	3.10			1>7
	46-50	39	10.51	2.71			
	51 ve Üstü	29	9.24	2.72			
Genel Sinizm Seviyesi	20-24	48	33.02	5.09	2.53	.021*	
	25-30	60	30.48	6.24			
	31-35	46	30.04	6.07			1>5,
	36-40	42	29.74	6.23			1>7
	41-45	41	28.90	7.58			
	46-50	39	30.41	6.11			
	51 ve Üstü	29	28.07	6.77			

**p<,05 Kategoriler: 20-24=1, 25-30=2, 31-35=3, 36-40=4, 41-45=5, 46-50=6, 51 ve Üstü=7

“Davranışsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların yaşlarına göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(6-298)}=,68$, $p=,663>,05$ ’e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. “Bilişsel Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların yaşlarına göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(6-298)}=4,00$, $p=,001<,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Duyuşsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların yaşlarına göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(6-298)}=2,53$, $p=,026<,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir Genel sinizm ölçeğinin geneline ilişkin çalışanların yaşlarına göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(6-298)}=2,53$, $p=,026<,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, “20-24” yaş düzeyine sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinin ($=33,02$), “41-45” yaş düzeyine sahip olan çalışanların genel sinizm

seviyelerinden ($=28,90$) ve “51 ve Üstü” yaş düzeyine sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinden ($=28,07$) daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Spor işletmelerinde çalışanların medeni durumlarına göre genel sinizm seviyeleri Tablo – 6’ da verilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların medeni durumlarına göre genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ilişkin sinizm seviyeleri arasındaki farklılığa ait independent-sample (bağımsız örneklem) t-testi sonuçları

Alt boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t	sd	P
Bilişsel Sinizm	Evli	184	10.11	2.46	3.35	303	.001*
	Bekar	121	11.06	2.32			
Davranışsal Sinizm	Evli	184	9.53	2.72	1.43	303	.153
	Bekar	121	9.98	2.60			
Duyuşsal Sinizm	Evli	184	9.86	2.66	1.65	303	.100
	Bekar	121	10.39	2.86			
Genel Sinizm Seviyesi	Evli	184	29.50	6.23	2.60	303	.010*
	Bekar	121	31.42	6.44			

* $p < .05$

“Tablo-6’ya bakıldığında, “Bilişsel Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan evli olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 10,11$) ile bekar olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 11,06$) arasında $t_{(303)} = 3,35$, $p = ,001 < ,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. “Davranışsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan evli olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,53$) ile bekar olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,98$) arasında $t_{(303)} = 1,43$, $p = ,153 > ,05$ ’e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. “Duyuşsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan evli olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,86$) ile bekar olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 10,39$) arasında $t_{(303)} = 1,65$, $p = ,100 > ,05$ ’e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Genel Sinizm Ölçeğinin geneline bakıldığında spor işletmelerinde çalışanlardan evli olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 29,50$) ile bekar olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 31,42$) arasında $t_{(303)} = 2,60$, $p = ,010 < ,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm alt faktörü ile genel sinizm ölçeğinin genelinden elde edilen puanlar incelendiğinde çalışanlardan evli olanların sinizm seviyeleri, bekar olanların sinizm seviyelerine göre daha düşük olduğu ve bu farkın anlamlılık yarattığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Spor işletmelerinde çalışanların idari görevleri olup olmadıklarına göre genel sinizm seviyeleri arasında farklılık Tablo - 7’ de verilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların idari görev durumlarına göre sinizm seviyelerindeki farklılığa ait independent-sample (bağımsız örneklem) t-testi sonuçları

Alt boyutlar	İdari Görevlerinin Olma Durumu		N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Evet		140	10.31	2.27	1.15	303	.252
	Hayır		165	10.64	2.59			
Davranışsal Sinizm	Evet		140	9.52	2.68	1.10	303	.271
	Hayır		165	9.86	2.67			
Duyuşsal Sinizm	Evet		140	9.61	2.79	2.69	303	.008*
	Hayır		165	10.45	2.66			
Genel Sinizm Seviyesi	Evet		140	29.45	6.56	2.06	303	.040*
	Hayır		165	30.95	6.15			

*p<,05

“Bilişsel Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan idari görevi olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 10,31$) ile idari görevi olmayanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 10,64$) arasında $t_{(303)}=1,15$, $p=,252>,05$ 'e göre, “Davranışsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan idari görevi olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,52$) ile idari görevi olmayanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,86$) arasında $t_{(303)}=1,10$, $p=,271>,05$ 'e göre anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. “Duyuşsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin spor işletmelerinde çalışanlardan idari görevi olanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 9,61$) ile idari görevi olmayanların genel sinizm seviyeleri ($\bar{X} = 10,45$) arasında $t_{(303)}=2,69$, $p=,008<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Duyuşsal sinizm alt faktörü ile genel sinizm ölçeğinin genelinden elde edilen puanlar incelendiğinde çalışanlardan idari görevi olanların sinizm seviyeleri, idari görevi olmayanların sinizm seviyelerine göre daha düşük olduğu ve bu farkın anlamlılık yarattığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Spor işletmelerinde çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre genel sinizm seviyeleri Tablo - 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre sinizm seviyeleri arasındaki farklılığa ait One-Way Anova sonuçları

Alt boyutlar	Mesleki Çalışma Yılı	N	\bar{X}	S	F(4-300)	p	Post Hoc (Tukey)
Bilişsel Sinizm	Bir Yıldan Daha Az	30	11.40	1.87	9.39	.000*	1>3,1>4
	1-5 Yıl	96	11.36	2.24			1>5
	6-10 Yıl	68	10.35	2.26			2>3,2>4
	11-15 Yıl	60	9.32	2.25			2>5
	16 ve Üstü	51	9.86	2.82			
Davranışsal Sinizm	Bir Yıldan Daha Az	30	9.73	2.74	1.58	.181	
	1-5 Yıl	96	9.92	2.47			
	6-10 Yıl	68	10.16	2.69			
	11-15 Yıl	60	9.35	2.70			
	16 ve Üstü	51	9.10	2.90			
Duyuşsal Sinizm	Bir Yıldan Daha Az	30	11.03	2.36	4.83	.001*	1>4, 1>5,
	1-5 Yıl	96	10.76	2.67			2>5
	6-10 Yıl	68	9.90	2.58			
	11-15 Yıl	60	9.32	2.90			
	16 ve Üstü	51	9.31	2.75			
Genel Sinizm Seviyesi	Bir Yıldan Daha Az	30	32.17	5.75	6.09	.000*	1>4,
	1-5 Yıl	96	32.04	5.97			2>4,2>5
	6-10 Yıl	68	30.41	6.45			
	11-15 Yıl	60	27.98	5.73			
	16 ve Üstü	51	28.27	6.87			

*p<,05 Kategoriler: Bir Yıldan Daha Az=1, 1-5 Yıl=2, 6-10 Yıl=3, 11-15 Yıl=4, 16 ve Üstü=5

“Davranışsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre genel sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=1,58$, $p=,181>,05$ 'e göre, anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir “Bilişsel Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre genel sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=9,39$, $p=,000<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.. “Duyuşsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre genel sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=4,83$, $p=,001<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir Genel sinizm ölçeğinin geneline ilişkin çalışanların mesleki çalışma yıllarına göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=6,09$, $p=,000<,05$ 'e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, bir yıldan daha az mesleki kıdeme sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinin ($\bar{X}=32,17$) ve “1-5 Yıl” mesleki kıdeme sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinin ($\bar{X}=32,04$), “11-15 Yıl” mesleki kıdeme sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=27,98$) büyük olmasından ve “1-5 Yıl” mesleki kıdeme sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinin ($\bar{X}=32,04$), “16 ve Üstü Yıl” mesleki kıdeme sahip olan çalışanların genel sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=28,27$) büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

Spor işletmelerinde çalışanların gelir değişkenlerine göre genel sinizm seviyeleri Tablo – 9’ da verilmiştir.

Tablo 9. Çalışanların gelir değişkenlerine göre genel sinizm ölçeğinin geneli ve alt faktörlerine ilişkin sinizm seviyeleri arasındaki farklılığa ait one-way anova sonuçları

Alt boyutlar	Gelir Düzeyi	N	\bar{X}	S	F(6-298)	p	Post Hoc (Tukey)
Bilişsel Sinizm	0-1000 TL	36	11.61	2.07	5.32*	.000*	1>3, 1>4, 2>4
	1001-2000 TL	79	10.94	2.47			
	2001-3000 TL	87	10.08	2.50			
	3001-4000 TL	72	9.75	2.20			
	4001 ve Üstü	31	10.90	2.52			
Davranışsal Sinizm	0-1000 TL	36	10.86	2.67	4.02*	.003*	1>3, 1>4,
	1001-2000 TL	79	10.25	2.25			
	2001-3000 TL	87	9.24	2.99			
	3001-4000 TL	72	9.21	2.33			
	4001 ve Üstü	31	9.42	2.99			
Duyuşsal Sinizm	0-1000 TL	36	11.61	2.70	7.22*	.000*	1>3, 1>4, 1>5, 2>4
	1001-2000 TL	79	10.61	2.43			
	2001-3000 TL	87	10.03	3.01			
	3001-4000 TL	72	9.00	2.43			
	4001 ve Üstü	31	9.48	2.49			
Genel Sinizm Seviyesi	0-1000 TL	36	34.08	5.20	7.86*	.000*	1>3, 1>4, 1>5, 2>4
	1001-2000 TL	79	31.80	5.85			
	2001-3000 TL	87	29.36	6.68			
	3001-4000 TL	72	27.96	5.83			
	4001 ve Üstü	31	29.81	6.63			

*p<,05 Kategoriler: 0-1000 TL=1, 1001-2000 TL=2, 2001-3000 TL=3, 3001-4000 TL=4, 4001 ve Üstü=5

“Bilişsel Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların gelir düzeyine göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=5,32$, $p=,000<,05$ ’e göre, “Davranışsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların gelir düzeyine göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=4,02$, $p=,003<,05$ ’e göre, “Duyuşsal Sinizm” alt faktörüne ilişkin çalışanların gelir düzeyine göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(4-300)}=7,22$, $p=,000<,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görüldü. Genel sinizm Ölçeğinin geneline ilişkin çalışanların gelir düzeyine göre sinizm seviyeleri arasında $F_{(6-298)}=7,86$, $p=,000<,05$ ’e göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılık, “0-1000 TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinin ($\bar{X}=34,08$), “2001-3000 TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=29,36$), “3001-4000 TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=27,96$) ve “4001 ve Üstü TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=29,81$) büyük olmasından ve “1001-2000 TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinin ($\bar{X}=31,80$), “3001-4000 TL” gelir düzeyine sahip olan çalışanların sinizm seviyelerinden ($\bar{X}=27,96$) daha büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

İşletmelerde personelin kuruma bağlılıklarının belirlenmesinde sinizm önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sinizm seviyesi ile ilişkili pek çok faktör vardır. Gelir durumu, eğitim seviyesi, örgütsel fonksiyonlar sinizmin göstergeleri arasında yer aldığı bildirilmiştir (Fero, 2005). Spor işletmelerinde çalışan personelin genel sinizm seviyelerini incelediğimiz araştırmada, demografik değişkenlerden yaş faktörünün duyuşsal ve bilişsel sinizmi etkilediği ve en yüksek 20-24 yaş aralığında görüldüğü saptanmıştır. Çalışanlardan evli olanların bilişsel sinizm seviyelerinin bekar olanların sinizm seviyelerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. Hemşireler üzerinde yapılan başka bir çalışmada sinizmin ortaya çıkışına yol açan en önemli faktörlerden işe yabancılaşma oranının bekar olan hemşirelerde evli olan hemşirelerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Ertekin ve Özmen, 2017). Ayrıca idari görevde olmayanların duyuşsal sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu, bilişsel ve davranışsal boyutta ise anlamlı bir fark olmadığı belirlendi. Bununla birlikte 1 yıldan daha az görev yapan personelin bilişsel ve duyuşsal sinizm seviyelerinin anlamlı daha fazla olduğu görüldü. Farklı bir çalışmada Öztürk ve Kahraman (2015) çalışma yılıyla birlikte sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutunun da arttığını tespit etmişlerdir.

Bu sonuçlara göre;

- Mesleki çalışma yılı daha az ve yaşı genç olan kişilerin daha sinik olduğu sonucu doğrultusunda, işe yeni başlayan personel için oryantasyon programlarının yapılması,
- İdari görevde olan çalışanların sinizm seviyelerinin daha yüksek olması sonucunda, bu pozisyonda çalışan personel ile düzenli görüşmeler yapılması,
- İşletmelerde yöneticiler tarafından personelin beklentileri, istekleri, önerileri dikkate alınarak düzenlemeler yapılması, Yöneticilerin, örgütler açısından işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, örgüte bağlılık ve iş tatmini gibi örgütsel verimliliği etkileyen değişkenleri açıklamada katkısı olan sinizm ve tükenmişlik gibi istenmeyen çalışan tutumlarını ortadan kaldırmada pozitif bir çalışma iklimi yaratmaları (Çalışkan, 2015),
- İşletmelerin hizmet kalitelerini yükseltmek için sinizme neden olan sebepleri belirleyip, önlem alması,
- Özellikle hizmet işletmelerinin yoğun olduğu yerlerde sinizm ve duygusal tükenmişliğin işyerinde profesyonel davranışların azalmasına neden olduğu belirtilmektedir (Bakker ve ark., 2003). Bu görüş doğrultusunda tükenmişlik, sinizm ve profesyonel davranışlar ilişkisinin incelenmesine yönelik çalışma örneklemi genişleterek, yeni araştırmalar planlanabilir.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığını, tek bir bölgede ve kısıtlı sayıda bir örneklem grubu ile gerçekleştirilmiş olması oluşturmaktadır. Çalışmanın yalnızca İstanbul ile sınırlı kalması, araştırmanın dar bir alanda yapıldığını gösterse de; spor alanında sinizm kavramı ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences: Generic, social, and general. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Arslan, E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 309-319.
- Brandes, P., Castro, S., James, M.S.L., Martinez, A., Matherly, T., & Ferris, G.H. (2008). The Interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a lay off. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-240.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Ceyhun, S. (2017). *Spor işletmelerinde hizmet kalitesi*. Germany: Lap Lambert Academic Publishing, Saarbrücken, ISBN 978-6202054034.
- Çalışkan, S.C. (2015). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir Araştırma. *DEÜ SBE Dergisi*, 16 (3), 363-382.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö., ve Ünal, Ö.F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi. 279-290.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya Üniversitesi. 514-524.
- Erkuş, A. (2013). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin.
- Ertekin, P. ve Özmen, D. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (1), 25-30.
- Fero, H.C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. Doctor of Philosophy, St Claremont: Claremont Graduate University.
- Hocaniyazov, A. (2008). *Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İmamoğlu, A.F. (1998). Toplam kalite yönetimi anlayışı açısından spor hizmetleri. *Gazi Bed. Eğt Spor Bil. Der.*, 3(2), 51 – 62.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel: Ankara.
- Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, 9 (3), 229-243.
- Mısırdalı Yangil, F., Baş, M., & Aygün, S. (2014). Genel ve örgütsel sinizm bağlamında otel çalışanları üzerine bir inceleme. *Optimum: Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 99-112.

- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of their level of management. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1(2), 155–159.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Öztürk, Z. ve Kahraman, N. (2015). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges, Bürokon Özel Sayısı*, 339-358.
- Peng, Z., & Zhou, F. (2009). *The Moderating effect of supervisory conscientiousness on the relationship between employees social cynicism and perceived interpersonal justice*. *Social Behavior and Personality*, 37 (6), 863-864.
- Simha A, Elloy D.F., & Huang H.C. (2014). The Moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482 – 504.
- Tokgöz, N., ve Hakan, Y. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-303.
- 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.