

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi (Karabük İli Örneği)

Onur AKTÜRK¹, Samet ZENGİN²

ÖZET

Amaç: Yapılan bu çalışmada, Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışmanın evrenini Karabük ilindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personel, örneklemini ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile ulaşılabilecek gönüllü personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. "Örgütsel Sinizm Ölçeği" Kalağan G. (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Karabük ili Gençlik ve Spor Müdürlüğü'ne bağlı çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının incelendiği bu çalışma betimsel bir nitelik taşımakta olup tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Cinsiyet faktörünün kişilerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileme durumunun olduğu tablo (Tablo-4) incelendiğinde duyuşsal ($t=2,19$; $p=0,02$) ve davranışsal ($t=2,74$; $p=0,00$) alt boyutlarda kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Yaş, meslekteki yıl ve kurumdaki yıl faktörlerinin kişinin örgütsel sinizm tutumlarını etkileme durumunun olduğu tablo (Tablo-6) incelendiğinde ise yaş ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyli anlamlı ilişki olduğu, meslekteki ve kurumdaki çalışma yılında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

Sonuç Karabük ili Gençlik ve Spor çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarının ele alındığı bu çalışmada personellerin cinsiyetleri ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki fark incelendiğinde bilişsel düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Personellerin medeni durumları ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki fark incelendiğinde de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutların hiçbirisinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki fark incelendiğinde de duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarda istatistiksel anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Personellerin cinsiyetleri ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki fark incelendiğinde duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarda kadınlar lehine istatistiksel anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Örgüt içerisinde örgütsel sinizm tutum ve davranışlarının fazla görülmediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Karabük

ABSTRACT

Investigation of Organizational Cyprus Attitudes of The Employees of The Youth And Sports Provincial Directorate (Karabük Province)

Purpose: The aim of this study is to determine the organizational cynicism attitudes of the employees affiliated to the Karabük Provincial Directorate of Youth and Sports.

Method: The population of this study will be the personnel working in the Provincial Directorate of Youth and Sports in Karabük, and the sample will be the personnel who can be reached by simple random sampling method. "Personal Information Form" and "Organizational Cynicism Scale" were used as data collection tools in the research. The

¹ Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Öğrencisi, ORCID: 0000-0002-1494-2651, akturkonur542@gmail.com

²İstanbul Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, ORCID: 0000-0002-5370-5878, sametzengin10@gmail.com

design of the research is this study, which examines the organizational cynicism attitudes of the employees affiliated to the Karabük Youth and Sports Directorate, has a descriptive quality and was carried out according to the scanning model.

Results and Conclusion: As a result, in this study in which the organizational cynicism attitudes of Youth and Sports workers in Karabük were discussed, no significant differences were found in general, and only a negative relationship was found between age and the cognitive sub-dimension of the organizational cynicism scale. It has been determined that organizational cynicism attitudes and behaviors are not seen much in the organization.

Keywords: Organizational Cynicism, Youth and Sports Directorate, Karabük

GİRİŞ

Gençlik ve Spor Bakanlığı Cumhuriyet öncesinden 22 Mayıs 1922 tarihinde TİCİ ismiyle başlayıp bugün ki Gençlik ve Spor Bakanlığı ismini alışı 2011 yılında olmuştur. Arada geçen bu uzun dönem içerisinde spor adına fiziki olarak çok fazla yatırımlar yapılmış olsa da niteliksel olarak Avrupalı devletler seviyesinde sportif başarı sağlayamamış olduğumuz da yadsınamaz bir gerçek olarak önümüzde durmaktadır. 1923 yılında Cumhuriyet kuruldu. Aynı zamanda, Atatürk devrimlerinin başlaması ile bu devrimlerin yerleşmeleri ve kökleşmeleri de başladı. Türkiye 1924 yılında Paris Olimpiyatlarına katılarak, dünya spor ailesine girdi ve o günden bugüne sporun birçok branşında gençlerimiz yetişti. Ancak bu noktada bir parantez açarak belirtmek gerekir ki, sporda iyi şeyler yapılmış ve yokluklar içinde önemli mesafeler alınmış olmakla birlikte, durum, istenilen düzeyde değildir. Atatürk'ün çok önem verdiği 3530 sayılı 'Beden Terbiyesi Kanunu' 1938 yılında kabul edilmiş olmasına ve aradan 65 yıl geçmiş olmasına rağmen, bugün önümüzde olan tabloda sporumuzla ilgili bazı temel sorunlar şunlardır:

-Sporumuzla ilgili kamu yönetimi, spor dalı federasyonları ve gönüllü kuruluşlarda, çağdaş ve güçlü bir örgütlenme sağlanamamıştır.

-Spor kulüpleri ve sporcular sayıca azdırlar ve kulüplerde güçsüz bir yapılanma vardır.

-Halkımızın son yıllarda spora olan duyarlılığı artmış olmakla birlikte, spora aktif katılım yeterli değildir. Avrupa ülkelerinde spor yapanların genel nüfuslarına oranları en düşük yüzde 25 iken, ülkemizde bu oran bindelerdedir (örneğin, 80 milyon nüfuslu Almanya'da 24 milyon, 5 milyon nüfuslu Danimarka'da 2 milyon kişi spor yapmaktadır).

-Ülkemizde uzun yıllardır spora genel bütçeden yeterli ödenek ayrılamamaktadır.

-Toplam 50.000 civarındaki temel eğitim okullarında 12 bin civarında beden eğitimi öğretmeni görev yapmakta ve yaklaşık 1.000 öğrenciye 1 beden eğitimi öğretmeni düşmektedir.

-Yine aynı sayıdaki okullarımızda toplam 861 spor tesisi bulunmakta ve 1.000 okuldan dördünde nizami ölçülerde spor tesisi bulunmaktadır.

-Toplam 19 Avrupa ülkesi arasında, 11 yıl içinde okutulan Beden Eğitimi dersleri açısından, Türkiye 18. sırada yer almaktadır.

-Ülkemizde her 10.000 sporcuya bir uzman hekimin düştüğü düşünülmektedir (Tuncel, 2003).

Türk sporunun 1923'te başlamış olduğunu ve bu tarihten önce araç-gereç, saha ve malzeme gibi hiçbir şeyin olmadığını düşünürsek, her branşta istenilen düzeye ulaşamamış olsa da, aldığımız mesafenin önemi ortaya çıkar (Tuncel, 2003).

Örgütsel sinizm ile ilgili genel bir tanımlama yapılacak olursa çalışanın istihdam edildiği kurumun işleyişine, çalışma sürecine, ekip içerisindeki bireylere karşı olumsuz tutumlar içerisine girmesi ve örgütten uzaklaşıp yabancılaşması olarak tanımlanabilir (Akpolat ve ark., 2021). Diğer bir açıklama ile örgütsel sinizm, iş görenin içinde bulunmuş olduğu kuruma karşı birden çok boyutta olumsuz davranışlar üretmesidir (Aygün ve ark., 2020). Bu boyutlar ise kognitif, hissi ve davranışsal boyutlar olarak nitelendirilir (Bilgiç, 2018). Örgütsel sinizm inancı olan kişiler, örgütlerinin dürüstlük, samimiyet ve adaletten yoksun olduğuna inanırlar. Bu inançlara öfke ve küçümseme gibi olumsuz duygular eşlik eder (Güllü ve Yıldız, 2019; Tayfun ve Çatır, 2014). Örgütsel sinizm kavramının gelişmiş olduğu kişilerin var olduğu kurumlar içerisinde iletişim eksiklikleri, yabancılaşma, antropi ve devamında örgütsel başarısızlık baş gösterir, buna bağlı olarak da eğer örgüt kâr amacı içerindeyse ekonomik olarak zarar görebilir; kâr amacı olmayan örgütlerde iş görenler arası bozukluklar örgütteki işlerin yürümemesi gibi olumsuz durumlara sebebiyet verebilir.

Çalışandan gerekli verimi alamayan örgütlerde hedeflenen sistem çıktılarına ulaşamama durumları gözlenebilir. Hedeflere ulaşamamakta doğrudan örgütün başarısız olması anlamına gelmektedir. Başarıya ulaşamayan örgütler öncelikle hedeflerini gözden geçirir, daha sonra çalışma grubunun potansiyeliyle hedefler karşılaştırılır. Örgüt çalışanlarının potansiyeline bağlı olarak koyulan hedefler ne kadar gerçekçi ve ne kadar ulaşılabilir olduğu yöneticiler tarafından değerlendirilir eğer ki hedefler ile çalışanların potansiyeli tutarlaysa örgütün başarısız olmasının sebebinin hedeflerin gerçekçi olamaması ile alakalı olmadığı belirlenir. Yani özetle örgütün başarısız olma sebebinin kişilerin potansiyeliyle ilgili değil de motivasyonu ile alakalı olduğu kanısına varılır (Ekenci ve İmamoğlu, 2002). Örgüt çalışanları arasında iletişim eksikliklerinin olmadığı, örgütteki iş

bölümünün doğru ve liyakat içinde yapıldığı, çalışanlara verdikleri emeklerin karşılığının verildiği durumlarda örgüt başarılı olur. Başarılı örgüt yapılarına sahip kurumlarda da çalışanlarda örgütsel sinizme bağlı tutumların gelişme ihtimali düşük olmaktadır. 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, 1998; 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 ark., 1997).

Özetle örgütsel sinizm; çalışanın çalışmış olduğu kuruma karşı yabancılaşması, bulunduğu ortamda rahat hissetmemesi, çalışma arkadaşlarına, idarecilerine karşı olumlu davranış ve düşüncelerden yoksun olmasıdır. Bu sayılan olumsuz durumlar bir araya gelince çalışanın da otomatik olarak verimsizleşmesi ve giderek işine karşı ilgisini kaybedip, işine olan duyarlılığının azalması gibi tutum ve davranışlar görülebilir.

Yapılan bu çalışmada da Karabük İli Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışanlarda örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Uygulanan ankette eklenmiş olan demografik değişkenler ışığında da örgütsel sinizm kavramının bu tarz değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini saptamak amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Karabük ili Gençlik ve Spor Müdürlüğü'ne bağlı çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının incelendiği bu çalışma betimsel bir nitelik taşımakta olup tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini Karabük ilindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan personel, örneklemini ise yine basit rastgele örnekleme yöntemi ile ulaşılabilecek Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan gönüllü personel oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

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

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya konu olan Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışanların örgütsel sinizm tutumları hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu form; katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslekteki hizmet yılı çalışmakta olduğu kurumdaki hizmet yılı gibi bağımsız değişkenleri içermektedir.

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

Verilerin Analizi

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

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde elde edilen verilerin istatistik test sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir. Tablo 1’ de personellerin toplanan bilgilerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Personelin Demografik Bilgilerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellikler	Gruplar	N	(%)
Cinsiyet	Erkek	162	66,4
	Kadın	82	33,6
Eğitim	İlkokul	3	1,2
	Ortaokul	19	7,8
	Lise	210	86,1
	Üniversite	12	4,9
	Lisansüstü	0	0
Medeni Durum	Evli	105	43
	Bekar	139	57
	Toplam	244	100

Tablo 1’e göre, araştırmaya katılan personelin %66,4’ ü (n=162) erkek, %33,6’ sı (n=82) ise kadındır. Eğitim düzeyleri durumuna bakıldığında personelin %1,2’si (n=3) ilkokul, %7,8’ i (n=19) ortaokul, %86,1’i (n=210) lise, %4,9’u (n=12) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Medeni durumuna bakıldığında personelin %43’ü (n=105) evli, %57’si (n=139) bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve normallik değerleri

Boyutlar	α (Orijinal)	α (Araştırma verileri)	Skewness	Kurtosis
Bilişsel	0,91	0,85	0,487	0,046
Duyuşsal	0,94	0,94	0,680	-0,348
Davranışsal	0,86	0,82	0,081	-0,389

Elde edilen verilerin analizleri neticesi verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Ayrıca güvenilirlik katsayısının da kabul edilebilir oranda olduğu görülmektedir (Tablo 2). Normallik testi için sosyal bilimlerde ve likert tipi ölçek yönteminin kullanıldığı çalışmalarda skewness ve kurtosis değerleri dikkate alınır ve çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 aralığında ise dağılım normal kabul edilir (George ve Mallery, 2019).

Tablo 3. Katılımcıların yaş, çalışma yılı ve kurumda çalışma yılına ait ortalama, en yüksek ve en düşük değerler.

Boyutlar	\bar{x}	En düşük	En Yüksek	SS	Toplam
Yaş	29,51	19	52	6,95	244
Çalışma yılı	6,70	1	32	6,52	244
Kurumda çalışma yılı	5,06	1	30	5,19	244

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan personellerin yaş ortalaması $29,51 \pm 6,95$ yıl, çalışma yılı ortalaması $6,70 \pm 6,52$ yıl, kurumdaki çalışma yılı ortalaması $5,06 \pm 5,19$ yıl olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Personellerin cinsiyetleri ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki istatistiksel değerler.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t	P
Bilişsel	Kadın	82	2,96	0,95	1,32	0,18
	Erkek	162	2,79	0,88		
Duyuşsal	Kadın	82	2,67	1,13	2,19	0,02*
	Erkek	162	2,32	1,18		
Davranışsal	Kadın	82	3,16	0,93	2,74	0,00*
	Erkek	162	2,80	0,97		

(*P < 0,05)

Personellerin cinsiyetleri ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki farkı incelemek üzere yapılan t testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde duyuşsal ($t=2,19$; $p=0,02$) ve davranışsal ($t=2,74$; $p=0,00$) alt boyutlarda kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel alt boyutta ise istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=1,32$; $p=0,18$).

Tablo 5. Personellerin medeni durumları ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki istatistiksel değerler

Alt Boyutlar	Gruplar	N	\bar{x}	SS	t	P
Bilişsel	Evli	105	2,87	0,95	0,37	0,71
	Bekar	139	2,83	0,87		
Duyuşsal	Evli	105	2,36	1,22	-0,93	0,35
	Bekar	139	2,50	1,14		
Davranışsal	Evli	105	2,97	0,85	0,65	0,51
	Bekar	139	2,88	1,05		

Personellerin medeni durumları ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki farkı incelemek üzere yapılan fark testi bulguları Tablo 5'te gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde bilişsel alt boyutu ($t=0,37$; $p=0,71$) incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Duyuşsal

alt boyutu verileri ($t=0,93$; $p=0,35$) incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Davranışsal alt boyutu verileri ($t=0,65$; $p=0,51$) incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yapılan bir çalışmada Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları incelenmiş ve medeni durum bileşeninin herhangi bir anlamlı farklılığa sebep olmadığı görülmüş olup çalışmamız ile paralellik göstermiştir (Yalçın, 2021). Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada da medeni durumun örgütsel sinizmin alt boyutları üzerine bir etkisi olmadığı ve anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Okan ve ark., 2018).

Tablo 6: ÖSÖ alt boyutları arasındaki korelasyon tablosu

	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Yaş	-0,128*	-0,091	0,030
Meslekteki yıl	-0,097	-0,024	0,003
Kurumdaki yıl	-0,016	0,006	1

Tablo 6 incelendiğinde; yaş ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyli anlamlı ilişki olduğu, meslekteki ve kurumdaki çalışma yılında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir.

TARTIŞMA

Karabük ili Gençlik ve Spor çalışanlarının örgüte karşı sinizm düşünceleri incelendiğinde verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Ayrıca güvenilirlik katsayısının da kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında örgüt çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar Kalağan (2009) ve Arslan'ın (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla uyuşmaktadır.

Katılımcıların yaş, çalışma yılı ve kurumda çalışma yılına ait ortalama, en yüksek ve en düşük değerlerin incelendiği ise araştırmaya katılan personellerin yaş ortalaması $29,51 \pm 6,95$ yıl, çalışma yılı ortalaması $6,70 \pm 6,52$ yıl, kurumdaki çalışma yılı ortalaması $5,06 \pm 5,19$ yıl olarak elde edilmiştir. Çalışanların yaş ortalamasına ve çalışma yıllarının ortalamasına bakılarak örgüt içerisindeki çalışanların orta yaş düzeyinde olduğu ve meslekte çok fazla tecrübeli olmadıkları sonucuna varılabilir.

Personellerin cinsiyetleri ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki istatistiksel değerlerin incelendiği verilerine bakıldığında ise duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarda kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel alt boyutta

ise istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmek olup değerlerin normal olduğu kanısına varılmıştır. Şahin ve ark. (2019) güreş hakemleri üzerine yapmış olduğu çalışmada cinsiyete bağlı olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alanların hiçbirisinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Bu sonuçtan farklı olarak çalışmamızda yaşın kadınların duyuşsal ve davranışsal boyutlarda anlamlı farklara sebep olduğu ve Şahin ve ark (2019) yapmış olduğu çalışma ile paralellik göstermemektedir (Şahin ve ark., 2019). Bir başka çalışmada da Şirin ve ark. (2019) tarafından yapılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi adlı çalışmada Cinsiyet değişkeni ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış olup yaptığımız çalışma ile paralellik göstermemektedir.

Personellerin medeni durumları ile ÖSÖ alt boyutları arasındaki istatistiksel değerler incelenmiştir. Yapılan incelemeler doğrultusunda bilişsel alt boyutu incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Şahin ve ark. (2019) yapmış olduğu çalışmada da medeni durumun örgütsel sinizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde de benzer bulgulara rastlanmaktadır (Şahin ve ark., 2019). Özetle kurum bünyesinde çalışan kişilerin bekar olanlarının da evli olanlarının da örgütsel sinizm tutumları benzer olduğu söylenebilir. Medeni durumun bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları anlamlı olarak etkilemediği, normal dağılım gösterdiği ve örgüt içerisindeki bireylerin performanslarını etkilemediği görülmüştür (Gök, 2021).

Yaş ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyli anlamlı ilişki olduğu yani yaş ilerledikçe bilişsel boyutta sinik davranışların azaldığı görülmektedir. Meslekteki ve kurumdaki çalışma yılında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (Turan, 2021). Tayfun ve Çatır'ın (2021) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini araştırdığı çalışmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olup yapmış olduğumuz çalışma ile paralellik göstermemektedir. Paralellik göstermeme sebebi iki çalışmanın evren ve örneklem gruplarının farklı olmasından kaynaklanabilir (Tayfun ve Öneren, 2021).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç olarak Karabük ili Gençlik ve Spor çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarının ele alındığı bu çalışmada genel anlamda anlamlı farklılıklar bulunamamış olup, yalnızca yaş ile örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Örgüt içerisinde örgütsel sinizm tutum ve davranışlarının fazla görülmediği saptanmıştır (Gök,

2021). Örgütsel sinizm kavramının örgüt içerisinde varlığı çalışma hayatını ve iş verimini olumsuz etkilemektedir. Bu düşünceden yola çıkarak baktığımızda Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapmış olduğumuz çalışmada evreni Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları oluştururken, örnekleme ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile ulaşılabildiğimiz 162 tanesi erkek, 82 tanesi kadın toplamda 244 çalışan oluşturmaktadır ve elde edilen veriler doğrultusunda Karabük ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarında örgütsel sinizm düzeyinin düşük seviyede olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin düşük seviyede olması örgütte çalışanların mutlu, çalışma ortamları ve şartlarından memnun ve iş veriminin de istenilen düzeyde olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2021). Örgütsel Sinizm Algılanan Örgütsel Sinerjiyi Nasıl Yordar? Eğitim Örgütlerinde Bir İnceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10–13.
- Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, 449-470.
- Aygün, Y., Tüfekçi, Ş., & Yılmaz, M. (2020). Gençlik Kamplarında Serbest Zaman Macera Etkinliklerini Yürüten Kamp Liderlerinin İletişim Ve Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara: Akademisyen Kitabevi* 239-253
- Arar, T., & Öneren, M. (2021). Role of emotional intelligence and work-life balance in relationship between workplace happiness and perceived performance in academic setting. *Ege Academic Review*, 21(4), 391-406.
- 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.
- Bilgiç, H. F. (2018). Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1–2.
- 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.
- Dean, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998) Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- Ekenci, G., & İmamoğlu, Faik. (2002). *Spor İşletmeciliği*. Nobel Yayınevi.

- George, D. & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 25 step by step: A simple guide and reference, (15th ed.). Newyork, NY: Routledge.
- Gök, E. B. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları, Nedenleri ve Örgütsel Sonuçları. *Asya Studies*, 5(16), 95–106. <https://doi.org/10.31455/asya.933823>
- Güllü, S., & Yıldız, K. (2019). Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 220–232. <https://doi.org/10.33689/spormetre.620304>
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.
- Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 27, 83-97.
- Mirvis, P. H. (1998). Variations on a theme—Practice improvisation. *Organization science*, 9(5), 586-592.
- Fırat, O. K. A. N., & Taşkın, C. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(84), 193-202
- Şirin, Y. E., Aydın, Ö., Öz, G., & Şirin, T. (2019). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Algılamalarının İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 14(1).
- Şahin, S., Çelik, A., Altınışik, Ü. (2019). Güreş Hakemlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 285-295
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6–1.
- Tuncel, F. (2003). Atatürk, Gençlik ve Spor. *Spormetre*, 9–10, 1–1.
- Turan, M. (2021). Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Görevli Spor Yöneticilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 36(48), 15–1.
- Yalçın, S. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(4), 1581-1604.